แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า	๑
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า	๕
โครงสร้างกำหนดตำแหน่ง	๒๕
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๓๓
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า	๔๓
ประมวลจริยธรรมของราชการ	๔๗
<u>ภาคผนวก</u>	
สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า	
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ให้เหมาะสม

ทั้งนี้ การบริหารงานตามโครงสร้างของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ในปัจจุบัน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นทำให้เป็นการลดขีดความสามารถที่มีอยู่เดิม ทำให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานนอกเหนือจากงานสำนักงานต้องเพิ่มบทบาทให้ชัดเจน เพื่อความถูกต้องและรวดเร็ว ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการ จึงควรมีการกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นขึ้น เพื่อเป็นการรองรับภารกิจต่าง ๆ และเป็นการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการอีกวิธีหนึ่งด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

****

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัดพิจิตร) ในการประชุมครั้งที่...๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ....๒๕.....กันยายน.....พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในการขอกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายนิเวศน์ รอดทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

๑. <u>สภาพทั่วไป</u>

<u>ที่ตั้ง/อาณาเขตของตำบล</u>

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอตะพานหิน	จังหวัดพิจิตร
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลคลองคูณ	อำเภอตะพานหิน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลห้วยเกตุ	อำเภอตะพานหิน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลวังสำโรง	อำเภอตะพานหิน

<u>เนื้อที่/พื้นที่</u> ทั้งตำบล มีงบประมาณ ๒๓,๙๖๘.๗๕ ไร่ แบ่งออกเป็น ดังนี้

- พื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ ๒๓,๒๙๓.๗๕ ไร่
- พื้นที่อยู่อาศัย ประมาณ ๖๗๕ ไร่

<u>เขตการปกครอง</u> แบ่งออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านวังหว้า	ประชากร	๑๐๔	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒	บ้านวังหว้า	ประชากร	๑๔๗	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓	บ้านยางคลี	ประชากร	๑๗๒	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔	บ้านล่องตะแบก	ประชากร	๖๗	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕	บ้านท่าปอใต้	ประชากร	๒๒๘	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านวังหว้าเหนือ	ประชากร	๑๖๑	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗	บ้านท่าปอเหนือประชากร	๑๕๙	ครัวเรือน	

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

นายนิเวศน์ รอดทอง

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.นายธานัท กาญจนะ

๒.นายพเยาว์ นวมเขียน

เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

นายสมพงษ์ ชำนาญจิต

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

นายสุริยะ นามสูงเนิน

กำนันตำบลวังหว้า

นายสุเทพ ดวงประไพ

/สภาองค์การ...

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ประธานสภา

นายสมชาย ทานะมัย

รองประธานสภา

นายสุชาติ เทพวงศ์

เลขานุการ

นายสุริยะ นามสูงเนิน

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

๑. นายประสิทธิ์	ศิลลา	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๑
๒. นายอดุลย์	สิงห์โห	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๑
๓. นายสมพร	แป้นแก้ว	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๒
๔. นายหนุน	มีบุญนาค	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๒
๕. นายสมศรี	จันทร์ประเสริฐ	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๓
๖. นายเกษม	พงษ์เจริญ	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๔
๗. นางขวัญเรือน	อินบึง	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๔
๘. นายสมใจ	สระทอง	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๕
๙ .นายวิรัตน์	ฉ่ำจิตร	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๕
๑๐.นายวันชัย	ร้อยดวง	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๖
๑๑.นายสมชาย	ทานะมัย	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๖
๑๒.นายสุชาติ	เทพวงค์	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๗
๑๓.นายบุญมา	จันทร์หอม	สมาชิก	อบต.หมู่ที่ ๗

<u>ผู้นำหมู่บ้าน</u>

๑.นายยงยุทธ	สุริวงค์	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑
๒.นายสุเทพ	ดวงประไพ	ตำแหน่ง	กำนันตำบลวังหว้า
๓.นางสาวจินตะนา	คำมี	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๓
๔.นายสุทธิพจน์	เพ็งศรีมีสุข	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๔
๕.นายกฤษดากร	ฉ่ำจิตร	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๕
๖.นายประดิษฐ์	สุวรรณา	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๖
๗.นายวิเชียร	ศรีบุปผา	ตำแหน่ง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๗

/จำนวนประชากร

จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริง ณ วันที่สำรวจ ปี ๒๕๖๓
ตำบลวังหว้า อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

หมู่ที่	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนรวม (คน)
๑	๓๑๒	๓๐๑	๖๑๓
๒	๓๐๗	๒๗๒	๕๗๙
๓	๓๙๗	๓๘๖	๗๘๓
๔	๑๕๑	๑๔๓	๒๙๔
๕	๓๕๑	๓๓๐	๖๘๑
๖	๓๕๒	๓๐๐	๖๕๒
๗	๑๙๐	๑๗๘	๓๖๘
รวมทั้งหมด	**๒,๐๖๐**	**๑,๙๑๐**	**๓,๙๗๐**

๑.๓ <u>จำนวนหมู่บ้าน</u> มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน

- ประชากร ทั้งสิ้น ๓,๙๗๐ คน ชาย ๑,๙๗๔ คน หญิง ๑,๙๙๖ คน

๑.๔ <u>ลักษณะภูมิประเทศ</u>

ตำบลวังหว้า มีสภาพพื้นที่ราบ สำหรับพื้นที่ราบลุ่มนั้น เหมาะในการทำนา ในตำบลวังหว้ามีคลองชลประทานไหลผ่านกลางตำบลจากเหนือลงใต้ นอกจากนี้สภาพพื้นที่ของตำบลยังมีห้วย หนอง คลอง บึง แต่แหล่งน้ำบางแห่งไม่สามารถที่จะนำเอามาใช้ประโยชน์ทางด้านการเกษตรได้เพราะแหล่งน้ำตื้นเขินและมีน้ำน้อย

<u>๒. สภาพทางเศรษฐกิจ</u>

๒.๑ **อาชีพของประชาชน** ประกอบด้วย

- ทำนา ๔๗% ทำสวน ๘%
- รับจ้าง ๓๒% อื่นๆ ๕%
- ค้าขาย ๘%

<u>หน่วยงานธุรกิจ/ร้านค้า ในพื้นที่ อบต.</u>

- ร้านค้าขายของชำ ๒๘ แห่ง

<u>๓. สภาพทางสังคม/วัฒนธรรม/สาธารณสุข</u>

๓.๑ <u>การศึกษา</u> ประกอบด้วย โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนวัดวังหว้า
๒. โรงเรียนวัดท่าปอ

/๓.๒ ศาสนา

๓.๒ <u>ศาสนา</u> ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลวังหว้านับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๕ แห่ง

๑. วัดวังหว้า	หมู่ที่ ๑ บ้านวังหว้า
๒. วัดยางคลี	หมู่ที่ ๓ บ้านยางคลี
๓. วัดท่าปอใต้	หมู่ที่ ๕ บ้านท่าปอ
๔. วัดท่าปอเหนือ	หมู่ที่ ๗ บ้านท่าปอ
๕. วัดล่องตะแบก	หมู่ที่ ๔ บ้านล่องตะแบก

๓.๓ <u>สาธารณสุข</u> มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง ไม่มีโรงพยาบาล มีร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ ร้าน ไม่มีคลินิกชุมชน มีการเล่นกีฬาประจำมีการออกกำลังกาย เต้นเอโรบิคแดนซ์ สุขภาพชุมชนแข็งแรง มีการระบาดโรคไข้เลือดออกไม่มากนัก

<u>๔. การบริการขั้นพื้นฐาน</u>

๔.๑ <u>การคมนาคม</u>
- มีเส้นทางถนนลาดยาง เข้าถึงชุมชน ๓ สาย
- ถนนคอนกรีตภายในชุมชน ๒๑ สาย
- ถนนลูกรัง ๒๐ เส้นทาง

๔.๒ <u>การบริการไฟฟ้าสาธารณะ</u> - เข้าถึงทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๔.๓ <u>ระบบประปาหมู่บ้าน</u> - มี ๗ แห่ง

<u>๕. ศักยภาพองค์กรชุมชน/องค์กรการปกครองท้องส่วนถิ่น</u>

๕.๑ <u>จำนวนบุคลากร อบต.</u> รวม ๒๙ คน

- ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล	๑๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	๔ คน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

****

๑.หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด ทั้งนี้ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ก.อบต. กำหนด)

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ. วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากาลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากาลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกาลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กาลังคน จัดทำกรอบอัตรากาลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากาลังที่จัดทำขึ้นดังนั้นเพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จานวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากาลังองข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของ แต่ละส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ และแต่ละโครงการ รายการนั้นใช้เวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทางานต่อคนเพื่อกำหนดจานวนข้าราชการ และพนักงานจ้างพึงมี มีการแสดงรายการหรือระบุเวลาการทางานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี จะมี เวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที จำแนกเป็นความต้องการกาลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

.

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. จัดทำแผนอัตรากาลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.น ม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กาลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทาอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากาลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดพิจิตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทางานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากาลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรการ ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนาข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทาได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด

คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจาเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากาลังเป็นการนาผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจานวนกรอบอัตรากาลังที่ต้องใช้สาหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากาลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย หรือนาประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากาลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทาให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจาเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจานวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากาลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากาลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากาลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนาข้อมูลของอัตรากาลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจานวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากาลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากาลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจานวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจานวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากาลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากาลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง

วิเคราะห์อย่างเพียงพอในส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทาให้ส่วนราชการสามารถนาข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

๑. การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทาให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากาลังระหว่างหน่วยงาน

๒. การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทาให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนาไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทางานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนาผลอันจะนาไปสู่การใช้อัตรากาลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. การเก็บข้อมูลผลงาน จะทาให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทางาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการที่สำคัญของประชาชนในเขตพื้นที่ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน สภาพปัญหาในพื้นที่ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ขาดการตรวจสอบวิเคราะห์และปรึกษากันระหว่างหมู่บ้านที่มีถนนเชื่อมต่อกันให้เป็นโครงการเดียวกันว่าควรจัดทำถนนประเภทใดจึงจะเหมาะกับสภาพการใช้งานเพื่อป้องกันปัญหาถนนขาดคุณภาพ เสื่อมสภาพเร็วและการสัญจรไปมาที่ไม่สะดวก

๒. ผู้รับเหมางานขาดจิตสานึกในการทำงานให้ตรงกับแบบและกำหนดเวลา

๓. ไม่มีการปักแนวเขตทางและวางท่อระบายน้ำพร้อมกับการก่อสร้างถนน

๔. น้ำประปาขาดคุณภาพ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพน้า

๕. น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ โดยเฉพาะหน้าแล้ง

๖. การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการ

ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

๑. ค่าครองชีพสูง

๒.ประชาชนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากขาดการวางแผนการประกอบอาชีพ

๓. ขาดสถานที่ อุปกรณ์เพื่อการฝึกซ้อมกีฬาและออกกำลังกายในแต่ละหมู่บ้าน

๔. ประชาชนขาดความตระหนักรู้ ในการดูแลสุขภาพ ทาให้ยากต่อการป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๕. ปัญหาการระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ เข้าสู่กลุ่มเด็กและเยาวชนและขาดการตรวจสารเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๖. ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มเยาวชนในพื้นที่

๗. ปัญหาภัยธรรมชาติที่สร้างความเสียหายให้แก่ผลผลิตทางการเกษตร ชีวิต และทรัพย์สิน

๘. ปัญหาอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล เนื่องจากการขับขี่ยานพาหนะในขณะมึนเมา

๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และขาดความสะดวกในการรับ –ส่ง เด็กในระดับก่อนวัยเรียน เนื่องจากสถานศึกษาตั้งอยู่ไกล

๑๐. ขาดแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ เช่นศูนย์อินเตอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้

๑๑. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนา ประชาชนขาดที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ทาให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๑๒. วัฒนธรรม ภูมิปัญญาชาวบ้านที่สืบทอดมาจากรุ่นต่อรุ่น เริ่มสูญหาย เนื่องจากขาดการถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังและกระแสโลกาภิวัตน์

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาที่ดิน สปก.

๒. ปัญหาการเรียกร้องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือด้านการเกษตรจากรัฐบาล

๓. ขาดการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มถือว่าเป็นพลังสำคัญในการต่อรองทางเศรษฐกิจกับผู้ร่วมการลงทุน

๔. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน

ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

๑. ประชาชนขาดความเข้าใจระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานและได้รับความช่วยเหลือที่ไม่ตรงต่อความต้องการ

๒. ระบบราชการมีขั้นตอนในการดำเนินงาน จึงไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทาให้กระบวนการตรวจสอบด้านต่างๆ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลจานวนเพิ่มมากขึ้นไม่มีการกำจัดที่ถูกวิธี ไม่มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกต้อง ประชาชนยังขาดความสนใจในการคัดแยกขยะ

๒. การใช้สารเคมีในภาคการเกษตร

๓. พื้นที่ป่าชุมชนมีน้อยลง ขาดการดูแล ฟื้นฟู ปลูกเพิ่ม

๔. มลภาวะทางอากาศจากการทาการเกษตร

๕. พื้นที่สีเขียวลดลง การปลูกต้นไม้ทดแทนมีจานวนน้อยและใช้ระยะเวลานานในการเจริญเติบโตและมีการถากถางป่าเพื่อทาการเกษตร

๖. การขุดดิน ถมดินไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่ถูกต้อง

ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

๑. แหล่งน้าธรรมชาติตื้นเขิน ขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งน้า ทาให้การกักเก็บน้าทาได้น้อยลงจึงขาดแคลนน้าในหน้าแล้ง

๒. ประชากรมีการปลูกพืนระยะสั้นจานวนมาก ทำให้ต้องการใช้น้าในจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนในพื้นที่ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนในพื้นที่

๒. มีการปักแนวเขต และวางท่อระบายน้ำพร้อมกับการก่อสร้างถนนเพื่อป้องกันปัญหาการรุกแนวเขตถนน

๓. ต้องการน้ำประปาที่มีคุณภาพ มีการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปา และเพียงพอที่จะใช้อุปโภค บริโภคตลอดทั้งปี

๔. มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

ความต้องการด้านคุณภาพชีวิต

๑. แก้ไขปัญหาค่าครองชีพสูง

๒. แก้ปัญหายาเสพติดทุกรูปแบบ

๓. แก้ปัญหาการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น

๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในชุมชน

๖. พัฒนาศักยภาพการศึกษาในพื้นที่เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายการส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อนอกพื้นที่

๗. ส่งเสริมความปลอดภัยด้านชีวิตและทรัพย์สิน

๘. สร้างความตระหนักให้แก่ประชาชนเพื่อลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากการขับขี่ยานพาหนะในขณะมึนเมา

๙. ทานุบำรุงศาสนาและรักษาขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่นให้คงอยู่ และสืบทอดต่อคนรุ่นหลัง เพื่อไม่ให้สูญหายเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. แก้ไขปัญหาที่ดิน สปก.

๒. ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่เกษตรกรในเรื่องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น

๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ

๔. เกษตรกรมีความต้องการ การใช้ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรในการสูบน้ำเพื่อเป็นปัจจัยในการผลิต

ความต้องการด้านการบริหารจัดการ

๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ประชาชน

๒. ปรับปรุงกระบวนการทางานให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนให้ดีที่สุด

๓. ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๔. พัฒนาศักยภาพการศึกษา

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. มีการวางแผนในการบริหารจัดการ สิ่งปฏิกูลและมูลฝอย

๒. ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ชีวภาพแทนการใช้สารเคมีในการทาเกษตรกรรม

๓. ฟื้นฟูดูแลพื้นที่ป่าชุมชนให้กลับมามีสภาพอุดมสมบูรณ์ มีการสำรวจพันธุ์ไม้ในท้องถิ่นเพื่อไม่ให้สูญพันธุ์
๔. ปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

ความต้องการด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

๑. มีการพัฒนาแหล่งน้ำที่ต่อเนื่อง กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ ขุดลอกคู คลอง แหล่งน้ำอื่น ๆ มีการจัดทำฝายกักกันน้ำเพิ่มมากขึ้น

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสุขไพบูลย์ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง,จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส,อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้าน ต่างๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

จุดแข็ง(S : Strength)

๑. มีตลาด รับซื้อ ขายส่ง –ปลีก ผักผลไม้ทางการเกษตรในพื้นที่
๒. มีพื้นที่ทางการเกษตร และแหล่งน้ำใต้ดินที่อุดมสมบูรณ์
๓. เกษตรมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทาการเกษตรผลผลิตมากขึ้น ต้นทุนลดลง
๔. ประชากรมีรายได้จาการปลูกพืชระยะสั้น
๕. อบต. มีศักยภาพเพียงพอที่จะให้บริการสาธารณะ และแก้ปัญหาความเดือดร้อน
๖. ประชากรมีรายได้จากภาคการเกษตรตลอดทั้งปี
๗. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการ

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. การซื้อขายเปลี่ยนมือของที่ดิน สปก.
๒. เด็กและเยาวชนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๓. การขาดความมั่นใจในศักยภาพระบบการศึกษาในท้องถิ่น
๔. ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อมจากภาคการเกษตร
๖. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่
๗. ปัญหาเด็กและเยาวชนติดเกมส์
๘.สานักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่คับแคบ
๙. ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน และการช่วยเหลือต่าง ๆ จากภาครัฐ
๑๐. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๑๑. สารตกค้างในผลผลิตทางการเกษตร ส่งอันตรายต่อผู้ผลิต ผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อม
๑๒. ขาดความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่มีการรวมกลุ่ม

โอกาส (O : Opportunity

๑. เป็นแหล่งรับซื้อ ขายส่ง –ปลีก ผักผลไม้ทางการเกษตรในพื้นที่
๒. สามารถผลิตผลผลิตทางการเกษตรได้เป็นจานวนมากและมีคุณภาพ เพียงพอกับความต้องการในทุกฤดูกาล
๓. เทคโนโลยีและระบบสื่อสารมีความทันสมัย
๔. มีการกระจายอำนาจในท้องถิ่นในการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๖. สถาบันทางการเงินในระบบให้การสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

อุปสรรค (T : Threat)

๑. ขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร

๒. พลังงานมีราคาสูง เพิ่มต้นทุนในการผลิตภาคการเกษตร

๓. การติดต่อสื่อสารทางด้านภาษา เพื่อการสื่อสารเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจแห่งอาเซียน

๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๕. มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้านั้น เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าจะสมบูรณ์ได้ จาเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าได้ดำเนินภารกิจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการ ความไม่มี ความไม่รู้ของชุมชน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสีปี และแผนพัฒนาตำบลประจาปีให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลสุขไพบูลย์ได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้า และทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) *

๑.๒ ให้มีน้าเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)) *

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)) *

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้า (มาตรา ๖๘ (๓)) *

๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้า และทางระบายน้า (มาตรา ๑๖ (๒)) **

๑.๖ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) **

๑.๗ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕)) **

๑.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๑)) *

๒.๒ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้า ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกาจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)) *

๒.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)) *

๒.๔ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และส่วนสาธารณะ (มาตรา ๖ (๔)) *

๒.๕ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) **

๒.๖ การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) **

๒.๗ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) **

๒.๘ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) **

๒.๙ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘)) **

๒.๑๐ การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) **

๒.๑๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๓.๑ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๑)) *

๓.๒ การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินและอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘)) *

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓ และมาตรา ๑๖ (๒๕)) **

๓.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)) **

. ๓.๕ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) **

๓.๖ การจัดเมืองให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐)) **

๓.๗ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑)) **

๓.๘ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒)) **

๓.๙ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)) **

๓.๑๐ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๖)) **

๓.๑๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐)) **

๓.๑๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)) *

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕)) *

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)) *

๔.๔ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙)) *

๔.๕ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐)) *

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑)) *

๔.๗ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒)) *

๔.๘ การให้มีและการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)) **

๔.๙ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖)) **

๔.๑๐ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗)) *

๕.๒ การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔)) **

๕.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) *

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))*

๖.๓ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))**

๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))**

๖.๕ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าได้วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น โดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ทุก ๆ ยุทธศาสตร์ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนามาใช้เป็นกรอบในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าให้ตรงกับความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับต่อการพัฒนาในอนาคต

ในการการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“กินดี อยู่ดี สุขภาพดี ตามวิถีทางเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็ง”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. จัดทำบริการสาธารณะและจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย

๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๔. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๕. ส่งเสริมประชาชนในการารงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๑.๒ แนวทางการพัฒนาก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ แนวทางการพัฒนาก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๑.๔ การพัฒนาบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

๒.๒ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข

๒.๓ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

๒.๔ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

๒.๕ แนวทางส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ แนวทางการพัฒนาขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและส่งเสริมอาชีพเกษตรกร

๓.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๔.๑ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๔.๓ แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๔ แนวทางการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๔.๕ แนวทางการส่งเสริมระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สร้างจิตสานึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๒ บริหารจัดการระบบกาจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการจัดระบบบาบัดน้าเสีย

๕.๓ แนวทางให้ความรู้และพัฒนาในการใช้ที่ดินและแหล่งน้า

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้า

๖.๑ แนวทางการปรับปรุง และบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๗. ด้านบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๗.๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจาเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))*

๗.๒ กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))**

๗.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

** หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (ที่แก้ไขถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖)*

*** หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒*

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและในเศรษฐกิจชุมชน
๙. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริการ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนา และสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

๑. สานักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการสารบรรณ งานกิจการสภา งานเลือกตั้ง งานบริหารงานบุคคล งานส่งเสริมสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการเกษตร งานประชุมงานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจาปี งาน งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ การปฏิบัติงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด หรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ – จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนาส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนาส่งเงินคงเหลือประจาวัน การรับ และจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คาแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตาราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยการวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนาไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า
ปริมาณงานสำนักปลัด

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานสารบรรณ	๔,๒๐๐	๑๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑
	- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	๓๐๐	๓๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	- งานเลือกตั้ง	๑	๘,๖๔๐	๑๐๓,๖๘๐	๑.๒๕
	- งานควบคุมภายใน	๑	๒,๔๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานกิจสภา	๘	๑,๔๔๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	- งานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ**ส่วนราชการ**ใด	๑๕๐	๑,๘๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๓.๒๖
รวม		**๔,๖๖๐**	**๑๔,๓๒๐**	**๔๖๕,๐๐๐**	**๕.๖๒**
๒	งานนโยบายและแผน				
	- งานนโยบายและแผนพัฒนา	๑๒	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	- งานวิชาการ	๖	๕,๔๐๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๓	๖๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	- งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์	๔	๒,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
	- งานงบประมาณ	๔	๕,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
รวม		**๒๙**	**๒๔,๗๒๐**	**๑๙๕,๔๘๐**	**๒.๓๖**
๓	งานกฎหมายและคดี				
	- งานกฎหมาย และนิติกรรม	๔	๙,๖๐๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	๑๐	๑,๑๓๐	๑๑,๓๐๐	๐.๑๔
	- งานทะเบียนการคลัง	๑	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
	- งานข้อบัญญัติ อบต.	๒	๕,๒๘๐	๑๐,๕๖๐	๐.๑๓
รวม		**๑๙**	**๓๖,๔๒๐**	**๙๑,๔๖๐**	**๑.๑๐**
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานอำนวยการ	๔๘๐	๗,๒๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานป้องกัน	๑๕๐	๔๖๐	๖๙,๐๐๐	๐.๘๓
	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๕๐	๕๘๐	๒๙,๐๐๐	๐.๓๕
	- งานกู้ภัย	๓๐	๔๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
	- งานบริการสาธารณสุข EMS/FR	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
รวม		๗๘๕	**๘,๘๒๐**	**๓๖,๔๒๐**	**๑.๗๙**

ปริมาณงานสำนักปลัด (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๕	งานส่งเสริมการเกษตร				
	- งานเพาะปลูก	๑๓	๓,๖๐๐	๔๖,๘๐๐	๐.๕๗
	- งานปรับปรุงพืช ขยายพันธ์	๑๓	๒๗๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานขยายพันธ์	๑๓	๑,๐๘๐	๑๔,๐๔๐	๐.๑๗
	- งานวิเคราะห์ดิน	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานตรวจสอบ และรักษาพยาบาล	๑๓	๓๖๐	๔,๖๘๐	๐.๐๖
	- งานการเลี้ยง และรักษาสัตว์	๑๓	๒,๕๒๐	๓๒,๗๖๐	๐.๔๐
	รวม	**๙๑**	**๙,๗๒๐**	**๑๒๖,๓๖๐**	**๑.๔๓**
๖	งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม				
	- งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	๑๓	๓๖๐	๔,๖๘๐	๐.๐๖
	- งานรักษาความสะอาด	๑๔	๒,๕๒๐	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
	- งานควบคุม และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๓
	- งานควบคุมโรค	๒	๑๔,๖๘๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานบริการสาธารณสุข	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๒๒	๒,๘๘๐	๖๓,๓๖๐	๐.๗๗
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๕	๓๖๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕
	รวม	**๑๐๓**	**๒๗,๗๒๐**	**๑๖๗,๐๔๐**	**๒.๐๒**
๗	งานบริหารงานบุคคล				
	- งานการวางแผนงานบุคคล	๔	๑๐,๘๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย)	๕	๕,๔๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	- งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน	๖	๒,๔๒๐	๑๕,๑๒๐	๐.๑๘
	- งานบริหารงานบุคคล	๓	๕,๗๖๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	- งานสิทธิและสวัสดิการลูกจ้าง	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานการควบคุมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ	๒	๗๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานทะเบียนประวัติ	๕๑	๖๐	๓,๐๖๐	๐.๐๔
	- งานบำเหน็จ บำนาญ	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานวินัย	๑	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับการลาออก	๓	๑,๘๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล	๕๐	๖๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
	รวม	๑๔๗	**๓๙,๗๒๐**	**๑๕๒,๕๘๐**	**๑.๘๕**

ปริมาณงานสำนักปลัด (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๘	งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์				
	- งานพัฒนาชุมชน และสังคม	๑๗	๑,๐๘๐	๑๙,๔๔๐	๐.๒๓
	- งานสังคมสงเคราะห์	๑๐	๕,๔๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานเบี้ยยังชีพ	๑,๘๒๐	๓๐	๕๔,๖๐๐	๐.๖๖
	- งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๒๒
	- งานสวัสดิการต่างๆ	๓๕	๑๘๐	๖,๓๐๐	๐.๐๘
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒๕	๖๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
	รวม	**๑,๙๑๘**	**๖,๙๓๐**	**๑๓๗,๖๔๐**	**๑.๘๖**
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดทั้งสิ้น					***๑๘.๑๓***

ปริมาณงานกองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	งานการเงิน				
	- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน	๑,๘๘๖	๔๖	๘๖,๗๕๖	๑.๐๕
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๗๐๑	๖๐	๑๐๒,๐๖๐	๑.๒๓
	- งานเก็บรักษาเงิน	๕๕๔	๔๕	๒๔,๙๓๐	๐.๓๐
รวม		**๔,๑๔๑**	**๑๕๑**	**๒๑๓,๗๔๖**	**๒.๕๘**
๒	งานบัญชี				
	- งานการบัญชี	๒,๖๔๐	๓๔	๘๙,๗๖๐	๑.๐๘
	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๑,๗๑๒	๑๑	๑๘,๘๓๒	๐.๒๓
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
รวม		**๔,๓๖๕**	**๓,๘๘๕**	**๑๒๘,๒๗๒**	**๑.๕๕**
๓	**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**				
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๔,๐๐๐	๒๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
	- งานพัฒนารายได้	๓,๐๐๐	๕	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๑๙๐	๓๕	๖,๖๕๐	๐.๐๘
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๓,๐๐๐	๓๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	- งานแผนที่ภาษี	๒๔๐	๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	รวม	**๑๐,๔๓๐**	**๑๑๐**	**๘๙,๗๖๐**	**๒.๓๘**

ปริมาณงานกองคลัง(ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๔	**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**				
	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานพัสดุ	๘๖๐	๒๔๐	๒๐๖,๔๐๐	๒.๕๐
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	รวม	**๑,๕๘๐**	**๔๓๕**	**๒๕๖,๘๐๐**	**๓.๑๑**
	รวมอัตรากำลังของกองคลังทั้งสิ้น				**๙.๖๒**

ปริมาณงานกองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	**งานก่อสร้าง**				
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๒๕	๕,๔๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
	- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ	๒๕	๒,๕๒๐	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
	- งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม	๖๐	๑,๐๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ	๒๐	๑๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
	รวม	**๑๓๐**	**๙,๑๒๐**	**๒๖๕,๒๐๐**	**๓.๒๐**
๒	**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**				
	- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
	- งานวิศวกรรม	๑๐๐	๓๖๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	- งานประเมินราคา	๑๐๐	๑๘๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานควบคุมงานก่อสร้างอาคาร	๒๕	๒,๕๒๐	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
	- งานบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานออกแบบ	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
	รวม	**๓๖๐**	**๘,๒๒๐**	**๒๐๗,๐๐๐**	**๒.๕๐**
๓	**งานสาธารณูปโภค**				
	- งานประสานสาธารณูปโภค และกิจการประปา	๑๓๐	๖๐๐	๗๘,๐๐๐	๐.๙๗
	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	๓๐	๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานระบายน้ำ	๒๐	๑๐๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒
	- งานจัดตกแต่งสถานที่	๙๐	๑๘๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
	รวม	**๒๗๐**	**๑,๔๘๐**	**๑๑๔,๒๐๐**	**๑.๓๘**

ปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	**งานบริหารงานการศึกษา**				
	- งานบริหารวิชาการ	๔๙๓	๑๕๐	๗๓,๙๕๐	๐.๙๘
	- งานนิเทศการศึกษา	๒๖๖	๑๘๐	๔๗,๘๘๐	๐.๕๘
	- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	๖	๑,๐๘๐	๓,๖๐๐	-
	รวม	**๑๓๐**	**๑,๐๒๐**	**๑๐๘,๔๘๐**	**๑.๔๗**
๒	**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**				
	- งานกิจการศาสนา	๗	๑๑,๘๘๐	๘๓,๑๖๐	๐.๓๓
	- งานวิส่งเสริมระเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	๖	๓,๖๐๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
	- งานกิจการเด็กและเยาวชน	๒	๓,๖๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานกีฬาและสันทนาการ	๗	๓,๖๐๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐
	รวม	**๒๒**	**๒๒,๖๘๐**	**๘๔,๔๐๐**	**๑.๐๒**
๓	**งานกิจการโรงเรียน**				
	- งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๐	๕๖,๔๙๒	๘๘๔,๗๖๔	๑๐.๖๙
	- งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผลการเรียน	๒	๒,๕๒๐	๕,๐๔๐	๐.๐๖
	- งานบริการ และบำรุงสถานศึกษา	๘	๕,๔๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	รวม	**๓๐**	**๖๔,๔๑๒**	**๙๓๓,๐๐๔**	**๑๑.๒๗**
	รวมอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทั้งสิ้น				**๑๓.๗๖**

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากเพิ่มขึ้นในด้านการบริหารงานในส่วนสำนักปลัด พร้อมทั้งการพัฒนารายได้ และ การพัสดุในส่วนการคลัง และงานด้านเอกสารในส่วนโยธา จึงกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และเรื่องเรียน - งานสาธารณกุศลของ อบต. - งานกิจการสภาฯ - งานสาธารณสุข ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจันและประเมินผล - งานจัดทำงบประมาณ - งานระบบสารสนเทศ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและฟื้นฟู - งานฝึกอบรม อปพร. ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานข้อมูลและสถิติ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และเรื่องเรียน - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาฯ - งานสาธารณสุข ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานจัดทำงบประมาณ - งานสารสนเทศ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและฟื้นฟู - งานฝึกอบรม อปพร. ๑.๔ งานสวัสดิการ สังคมและการเกษตร - งานสังคมสังเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานข้อมูลและสถิติ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการ **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินประกอบด้วย - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานบัญชีประกอบด้วย - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาการจัดเก็บรายได้ประกอบด้วย - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานธุรการ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินประกอบด้วย - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ยานพาหนะ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานเขียนแบบ ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อ,เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานระบบสารสนเทศ - งานทดสอบวัดผลและประเมินผล - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ	**๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อ,เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานระบบสารสนเทศ - งานทดสอบวัดผลและประเมินผล - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ	

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ปลัด อปท.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัด อปท.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักปลัด

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานวิชาการและแผน
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. งานสวัสดิการ สังคม และการเกษตร

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๑. งานการศึกษาปฐมวัย
๒. งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
๓. งานพัฒนาสื่อ,เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
๔. งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
๕. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๖. งานระบบสารสนเทศ
๗. งานทดสอบ วัดผลและประเมินผล
๘. งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม
๙. งานกีฬาและนันทนาการ
๑๐. งานธุรการ

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

งานบริหารทั่วไป
.....

- นักทรัพยากรบุคคล (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- แม่บ้าน (๑)

งานวิชาการและแผน
.....

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
.....

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ภารโรง (๑)

งานสวัสดิการสังคม และการเกษตร
.....

- นักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (๑)
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

งานการเงิน
.....

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานบัญชี
.....

- ผู้อำนวยการกองคลัง (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี **(๑)** (ว่าง)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
.....

- เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
.....

- เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

โครงสร้างกองช่าง (เพิ่มเติม)

ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

งานก่อสร้าง
.....

- ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)
- นายช่างโยธา (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร
.....

- ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)
- นายช่างโยธา (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานประสานสาธารณูปโภค
.....

- ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ตกแต่งสวน (๑)

งานผังเมือง
.....

- ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)
- นายช่างโยธา (๑) (ว่าง)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษา

งานการศึกษา ศาสนา
ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา

๑. งานการศึกษาปฐมวัย
๒. งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
๓.งานพัฒนาสื่อ,เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
๔.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
๕.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๖. งานระบบสารสนเทศ
๗. งานทดสอบ วัดผลและประเมินผล
๘.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม
๙.งานกีฬาและนันทนาการ
๑๐. งานธุรการ

- ครู (๒)
- ครู อันดับ คศ.๑ (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)
- ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (๑)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตาม ข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจ ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ภารโรง
พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	แม่บ้าน
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตกแต่งสวน
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านท่าปอ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านวังหว้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.บ้านท่าปอ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๓**	**๓๓**	**๓๓**	**๓๓**	**-**	**-**	**-**	

๙ .ภาระค่าใช้จ่าย ๓ แผ่น

๓๕ ๓๖ ๓๗

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายสุริยะ นามสูงเนิน	ป.โท	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒.	นายชัยยุทธ เจริญสุข	ป.โท	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓.	นางสาวศรีแพร อ่วมเหลี่ยม	ป.โท	๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔.	นางสาววิสา ขำทัพ	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๕.	(ว่าง)	-	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่าง)
๖.	นายสุรเชษฐ คุ้มครอง	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐	-	-	
๗.	นางสดใส ป้อมสาหร่าย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๖,๒๔๐	-	-	
๘.	นางปอรวัลย์ ผลประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๗,๙๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๙.	นางสาววรรณธิญา จันทรวิบูลย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๔,๐๐๐	-	-	
๑๓.	นางภัทราพร รอดทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	
๑๐.	นางอมรรัตน์ ทองเทศ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๕,๐๔๐	-	-	
๑๑.	นางสาวนิตยา จันทร์ประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๔๕,๖๘๐	-	-	
๑๒.	นายมนัส พลต้น	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๒๔๐	-	-	
๑๔.	นายมีรยุทธ เมืองบัว	ม.๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	ภารโรง
๑๕.	นางสาวอมรรัตน์ ง่วนทอง	ปวส.	-	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	แม่บ้าน

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางปิยวรรณ ทะแสนเทพ	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒.	นางสาวหนึ่งหทัยรัตน์ พุ่มไสว	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๘๙,๖๐๐	-	-	
๓.	**-**	**ป.ตรี**	**๓๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**	**ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน**	**๒๙๗,๙๐๐**	**-**	**-**	(ว่าง)
๔.	นางสาวทิพย์วรรณ์ ภู่สี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๕,๐๔๐	-	-	
๕.	นางสาวธิดารัตน์ รัตนผล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๖.	นางสาวศุภาวีร์ กาศสกุล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๔,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายอดิศร รัตนาคม	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒.	(ว่าง)	ปวช. ปวท. ปวส.	-	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่าง)
๓.	นายสาธิต ตงเท่ง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๑,๐๐๐	-	-	
๔.	นายภาณุพงศ์ สิงหขจร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๓๘,๐๐๐	**-**	**-**	
๕.	นายวโรดม ผูเหล็ก	ปวช.	-	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	ตกแต่งสวน

กองการศึกษาฯ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	(ว่าง)	-	๓๖-๓-๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่าง)
๒.	นางสาวสมพงษ์ จันทร์นวล	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๘-๒๒๑๓-๒๖๖	ครู	-	๒๙๒,๕๖๐	-	-	อุดหนุน
๓.	นางสาวกัญญา ทะสุด	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๘-๒๒๑๓-๒๖๘	ครู	-	๒๘๖,๓๒๐	-	-	อุดหนุน
๕.	นางสมทรัพย์ บุญยิ่งมา	ป.ตรี	๓๖-๓-๐๘-๒๒๑๓-๒๖๗	ครู	-	๒๖๖,๒๘๐	-	-	อุดหนุน
๔.	นางพิกุล พูลพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านท่าปอ	-	๑๖๔,๐๔๐	-	-	
๖.	นางธีรนุช ธรรมมากูล	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านวังหว้า	-	๑๖๔,๐๔๐	-	-	
๗.	นางสาวสิริทร สระทอง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.บ้านท่าปอ	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	อุดหนุน

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

๑. ปรัชญาและรูปแบบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ความมุ่งมั่นก็คือ ตั้งใจจะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าในอันที่จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน มีการแจกแจง แบ่งปันทรัพยากรต่างๆ ให้แก่ทุกกลุ่มให้ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ทั่วถึง เป็นธรรม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยหลักการทำงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบได้ มุ่งกระจายอำนาจ และที่สำคัญให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้จะดำเนินบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ดังนี้

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องและมีคุณภาพ

๒) สนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ และความมั่นใจแก่ประชาชนต่อการดำเนินงานตามนโยบาย แผนและโครงการของรัฐด้วยการให้ความสำคัญกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การประชุมชี้แจง

๓) สนับสนุนระบบการจัดทำงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับแผนงาน งานโครงการ กิจกรรมที่จะมีผลต่อการจัดทำงบประมาณด้วยการให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีการจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งคำนึงถึงความประหยัดและสมประโยชน์

๔) ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการปฏิบัติและตรวจสอบงานอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดประโยชน์ในด้านการติดตามผล การตรวจสอบ ประเมินผล รวมทั้งให้มีการรวบรวมระเบียบกฎหมายให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการค้นหาอันจะทำให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน

๕) ตรวจสอบการจัดทำบัญชีต่างๆ ให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

๖) ส่งเสริมให้มีการบันทึกข้อมูล สำหรับการจัดทำรายงานฐานะการเงิน ผลการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนครบถ้วน โปร่งใสตรงเวลาและตรงต่อความเป็นจริง

๗) ส่งเสริมให้มีระบบการถ่วงดุลอำนาจและการตรวจสอบให้เป็นไปอย่างเหมาะสมไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจมากเกินไป ซึ่งอาจจะนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ผิด เกิดผลเสียหายแก่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้การทำงานของแต่ละฝ่ายให้เน้นการทำงานแบบมีความรู้ มีคู่มือการปฏิบัติงาน ละเว้นการทำงานด้วยความเคยชิน อันจะช่วยลดความเสี่ยง

๘) ส่งเสริมการกระจายอำนาจด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตัดสินใจในบางเรื่อง และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น รับกิจการบางอย่างไปดำเนินการ ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมให้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมตัดสินใจ บางเรื่อง บางกรณี

๙) การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากจะเป็นเรื่องประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการด้วย โดยวิธีการให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบ

/๒. ความซื่อสัตย์.....

๒. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

๑) กำหนดจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒) จัดพิมพ์วินัยและวิธีการลงโทษ แจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้ทราบโดยทั่วกัน

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของการเป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) เผยแพร่จรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการ และปลูกฝังให้ยึดมั่นในอุดมการณ์มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและเที่ยงธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความกล้าในอันที่จะปกป้องสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของประชาชน

๖) สร้างวัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อให้บุคลากรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มีจริยธรรมสูงด้วยการที่ผู้บริหารกระทำเป็นแบบอย่าง และดำเนินการสื่อสารไปยังบุคลากรในหน่วยงาน

๗) ดำเนินการโดยเร่งด่วน ตามระเบียบกฎหมายที่มีอยู่หากมีสัญญาณแจ้งว่า อาจมีปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์ และจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานเกิดขึ้น ด้วยการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

๘) ดำเนินการแก่บุคลากร หากปรากฏว่าไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติหรือระเบียบปฏิบัติตามควรแก่กรณี เช่น การลงโทษทางปกครอง การงดความดีความชอบ

๙) สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสำหรับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีความเป็นไปได้สำหรับการนำไปสู่การปฏิบัติ

๑๐) ยกย่องเชิดชูพนักงานส่วนตำบล ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและถือปฏิบัติตามจริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่นได้ทั้งการครอบตนและครองงาน เช่น มีการให้ประกาศเกียรติคุณเสนอขอให้ได้รับรางวัลเพื่อเชิดชูเกียรติและวงษ์ตระกูลสืบไป

๓. ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากร

๑) สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

๒) ให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการในการฝึกอบรมและความก้าวหน้าของวิชาชีพแต่ละด้านเพื่อสร้างความชำนาญและเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะประสานกับสถาบันบุคลากรทั่วกันจังหวัดและสถาบันการศึกษา

๓) จัดให้มีการฝึกบอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

๔) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และส่งเสริม ให้มีความเจริญก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคน

๔. โครงสร้างองค์กร

๑) มีการจัดโครงสร้างองค์กรให้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างครบถ้วน โดยส่วนราชการใดจะมีหน่วยงานภายในอย่างไร มีบุคลากรเท่าไร ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของงาน ทั้งนี้ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร จากนั้นให้เผยแพร่ให้ทุกคนในหน่วยงานทราบ

๒) ทำการประเมินผลโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี ซึ่งอาจจะต้องมีการเพิ่มหรือลดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ หรืออาจจะมีการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปลี่ยนแปลงก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

๓) จัดทำแผนภูมิการจัดองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งแสดงอำนาจหน้าที่ต่อประชาชนและเผยแพร่ให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบโดยทั่วกัน

๕. การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) ให้ทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการแบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ให้มีความชัดเจนว่าแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรเพียงใด กรณีบุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้ใดเป็นผู้รักษาการแทนอย่างไรก็ตาม ในการแบ่งหน้าที่สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญก็คือให้มีการตรวจสอบกันเพื่อเป็นทางหนึ่งที่จะป้องกันความผิดพลาดได้

๒) ให้แจ้งการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (ตามข้อ ๑)ให้ทุกคนในหน่วยงานทราบแล้วให้ผู้รับผิดชอบแต่ละคนจัดทำรายละเอียดของภารกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

๓) ให้มีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของแต่ละคนเป็นประจำทุก ๖ เดือน ผลการประเมินแจ้งให้หน่วยงานทราบ

๖. นโยบายการบริหารด้านบุคลากร

๑) นำแนวทางมาตรฐานตามประกาศของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ให้มีการปฐมนิเทศกับบุคลากรที่บรรจุใหม่และจัดฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ เกิดทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓) ให้นำผลการประเมินบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานมาใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนระดับตำแหน่งและการย้ายสับเปลี่ยนงาน

๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินคำนึงถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรมของผู้ถูกประเมินด้วย

๕) ติดตามตรวจสอบผลการพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของระเบียบกฎหมายรวดเร็วถูกต้องเป็นธรรม เหมาะสมกับพฤติการณ์ของการกระทำผิด

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

โดยที่พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้ามีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน หลักปฏิบัติหรือคุณธรรมในการปฏิบัติงานแก่ส่วนรวมจึงมีความจำเป็นที่ทุกคนในหน่วยงานต้องยึดถือไว้ประจำใจ อันจะช่วยรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและ ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะ จนเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า จึงได้กำหนดจริยธรรมของคณะผู้บริหารและพนักงาน ส่วนตำบลวังหว้าไว้ ดังต่อไปนี้

๑) ต้องเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรของรัฐ

๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เต็มกำลังความสามารถไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓) ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจโดยเฉพาะการเป็นผู้มีสัจธรรมและความสำนึกสำหรับปฏิบัติงานในหน้าที่

๔) ต้องปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ไม่เบียดเบียนเอาทรัพย์สินหรือเวลาของราชการเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง

๕) ต้องดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า

๖) ต้องไม่มีการกระทำในลักษณะที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของราชการกับประโยชน์ส่วนตัว ต้องสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๗) ต้องเป็นผู้มีจิตใจของการให้บริการแก่คนทั่วไปอย่างเต็มกำลังความสามารถเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ สุภาพอ่อนโยน

๘) ต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๙) ต้องรวมพลังในอันที่จะช่วยพัฒนา แก้ไขปัญหา เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า จังหวัดพิจิตร
พ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

"ประมวลจริยธรรม" หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

"ข้าราชการ" หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"คณะกรรมการจริยธรรม" หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ข้อ ๒ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ข้อ ๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ 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 ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และ มีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓
จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ จรรยาบรรณวิชาชีพครู

๑. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

๒. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๓. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

๔. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

๕. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ ให้แก่ตนโดยมิชอบ

๖. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทาง วิทยาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่เสมอ

๗. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู

๘. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

๙. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การ

บริหารส่วนตำบลวังหว้า หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก

สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตาม ข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจ ที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ภารโรง
พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	แม่บ้าน
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตกแต่งสวน
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านท่าปอ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านวังหว้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.บ้านท่าปอ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๓**	**๓๓**	**๓๓**	**๓๓**	**-**	**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ลำดับ	ตำแหน่งที่ปฏิบัติ/และสายงานที่ปฏิบัติ	ชื่อ-สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<u>สำนักปลัดฯ รหัส ๐๑</u>		
๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	นางสดใส ป้อมสาหร่าย	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นางสาวปอรวัลย์ ผลประเสริฐ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางอมรรัตน์ ทองเทศ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔	พนักงานขับรถยนต์	นายมนัส พลต้น	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวนิตยา จันทร์ประเสริฐ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	นางสาววรรณธิญา จันทรวิบูลย์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	นางสาวภัทราพร แก้วมี	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	นางสาวอมรรัตน์ ง่วนทอง	แม่บ้าน
๙	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	นายมีรยุทธ เมืองบัว	ภารโรง
	<u>กองคลัง รหัส ๐๔</u>		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นางสาวธิดารัตน์ รัตนผล	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นางสาวทิพย์วรรณ์ ภู่สี	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	นางสาวศุภาวีร์ กาศสกุล	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรหัส ๐๘</u>		
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านท่าปอ	นางพิกุล พูลพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านวังหว้า	นางธีรนุช ธรรมากูล	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.บ้านท่าปอ	นางสาวสิริทร สระทอง	-
	<u>กองช่าง ๐๕</u>		
๑๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นายสาธิต ตงเท่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	นายภาณุพงศ์ สิงหขจร	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	นายวโรดม ผูเหล็ก	ตกแต่งสวน

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจ

(นายสุริยะ นามสูงเนิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิเวศน์ รอดทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		ประธานกรรมการ
๒	นายพเยาว์ นวมเขียน	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๓	นายสุริยะ นามสูงเนิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔	นายชัยยุทธ เจริญสุข	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๕	นางปิยวรรณ ทะแสนเทพ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖	นายอดิศร รัตนาคม	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๗	นางสาวศรีแพร อ่วมเหลี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๘	นางสาววิสา ขำทัพ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชก. รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล		กรรมการ/ เลขานุการ

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๕)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า
****

ผู้เข้าประชุม

๑. นายนิเวศน์ รอดทอง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายพเยาว์ นวมเขียน	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสุริยะ นามสูงเนิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายชัยยุทธ เจริญสุข	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๕. นางปิยวรรณ ทะแสนเทพ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายอดิศร รัตนาคม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวศรีแพร อ่วมเหลี่ยม	หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ
๘. นางสาววิสา ขำทัพ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. โดยนายนิเวศน์ รอดทอง ทำหน้าที่ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี –

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี –

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. แผนอัตรากำลังสามปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๑.๑ พิจารณากำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ประธานฯ เนื่องจากแผนอัตรากำลังสามปีที่ได้จัดทำไว้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้ครบกำหนด ๓ ปี ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจิตรพิจารณา เพื่อให้ประกาศใช้ได้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำหรับรายละเอียดร่างแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ จัดเตรียมไว้แล้ว เชิญปลัด อบต.วังหว้าเสนอต่อที่ประชุม

ปลัดฯ เรียนประธานและกรรมการทุกท่าน ขณะนี้ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลังเรียบร้อยแล้วตามเอกสารที่ได้แจกจ่ายให้ทุกท่าน ขอให้ทุกท่านดูโครงสร้างที่ได้จัดทำตามเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการและสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และ เรื่องเรียน

/...งานสาธารณกุศล..

- งานสาธารณกุศลของ อบต.
- งานกิจการสภาฯ
- งานสาธารณสุข

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานวิจันและประเมินผล
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานระบบสารสนเทศ

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกันและฟื้นฟู
- งานฝึกอบรม อปพร.

๑.๔ งานกิจการสภา อบต.

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานข้อมูลและสถิติ
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการเกษตร

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานเขียนแบบ

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานพัฒนาสื่อ,เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานระบบสารสนเทศ

/..งานทดสอบ..

- งานทดสอบวัดผลและประเมินผล
- งานส่งเสริมประเพณีและ วัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานธุรการ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ใช้กรอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามที่เสนอ สำหรับใช้ในการบริหารงานตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑.๒ พิจารณาจัดทำกรอบอัตรากำลังสามปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประธานฯ เมื่อที่ประชุมได้กำหนดกรอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเรียบร้อยแล้ว ก็ขอให้พิจารณากรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาจากสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ ตามลำดับ

ปลัดฯ กระผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ว่ามีตำแหน่งใดบ้างที่ไม่มีความจำเป็นก็ขอให้พิจารณายุบเลิก หรือมีความจำเป็นและต้องการจะกำหนดใดเพิ่มทั้งตำแหน่งพนักงานจ้าง/พนักงานส่วนตำบล แต่ขณะนี้ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น อบต.วังหว้าค่อนข้างสูงหลังจากปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิฯ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ประธาน ลำดับต่อไปเป็นการพิจารณากรอบอัตรากำลังของกองคลัง

ผอ.กองคลัง ไม่เพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดให้คงไว้ดังเดิม

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ประธาน ลำดับต่อไปเป็นการพิจารณากรอบอัตรากำลังของกองช่าง

ผอ.กองช่าง ไม่เพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดให้คงไว้ดังเดิม

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ประธาน ลำดับต่อไปเป็นการพิจารณากรอบอัตรากำลังของกองศึกษาฯ

รักษาการผู้อำนวยการศึกษา ไม่เพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดให้คงไว้ดังเดิม

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ

ประธาน ลำดับต่อไปเป็นการพิจารณากรอบอัตรากำลังของส่วนสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด ไม่เพิ่มหรือยุบตำแหน่งใดให้คงไว้ดังเดิม

ประธาน หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มก็ขอให้นำมาเสนอ เพื่อจะได้แต่งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ฯ แต่คงต้องขอให้ปรับปรุงตำแหน่งในครั้งถัดไปตามระยะเวลาที่ ก.อบต.จังหวัดพิจิตรกำหนด และที่สำคัญต้องดูภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบด้วยว่าสูงเกินไปหรือไม่

/...มีมติเห็นชอบ..

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นด้วยเสียงเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า

ประธาน เมื่อที่ประชุมให้ความเห็นชอบแล้วก็จะได้ให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำรูปเล่มแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและใช้เป็นกรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณต่อไป เพื่อที่จะได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้ได้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ต่อไปครับ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ไม่มี

ประธาน **ถ้าไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกผมขอปิดประชุม**

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาววิสา ขำทัพ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายนิเวศน์ รอดทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า