

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จ.แพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขถึงฉบับเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขถึงฉบับเพิ่มเติม ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|-------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑-๒ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒-๕ |
| ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า | ๕-๖ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๖-๒๓ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๒๓ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๓ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๒๓-๓๖ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๓๗-๔๐ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๑-๔๖ |
| ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลัง | ๔๗-๕๓ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๕๔-๕๕ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง | ๕๕ |

ภาคผนวก

| | |
|--|---------|
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๕๖ |
| - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ | ๕๗-๖๗ |
| - แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๖๘-๘๙ |
| - บัญชีแสดงปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน | ๙๐-๑๐๑ |
| - ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง | ๑๐๒-๑๐๙ |
| - สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งฯ | ๑๑๐-๑๑๑ |
| - สำเนาประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นฯ | ๑๑๒-๑๑๘ |
| - สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ | ๑๑๙ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ ๑๒, ข้อ ๑๓ และ ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลใน ส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๗, ข้อ ๑๒, ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าได้ประกาศเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เนื่องจากมีภารกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรองรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญและภารกิจที่เพิ่มขึ้น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่ง ตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ไปแล้วนั้น

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ได้มีประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า จัดทำประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วน ตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ไปแล้วนั้น

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าจึงได้จัดทำ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการ และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขถึงฉบับเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขถึงฉบับเพิ่มเติม

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง การจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขถึงฉบับเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขถึงฉบับเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน ไม่ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยม้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามใน ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ

หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังใหม่ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าได้เปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียง ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ดังนี้

| ลำดับ | อปท. | กำหนดส่วนราชการ | งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ | พนักงานส่วนตำบล (คน) | ครู (คน) | พนักงานจ้าง (คน) |
|-------|--------------|-----------------|-----------------------------|------------------------|------------|--------------------|
| ๑ | อบต. ห้วยม้า | ๕ | ๔๑,๔๐๖,๕๕๐ | ๑๙ | ๒ | ๒๑ |
| ๒ | อบต. ร่องฟอง | ๖ | ๓๖,๑๕๑,๐๐๐ | ๑๖ | ๓ | ๒๒ |
| ๓ | อบต. ป่าแดง | ๔ | ๒๖,๐๒๔,๐๐๐ | ๑๔ | ๑ | ๙ |

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ

ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน
ต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานใน
เชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงาน
ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผล เพียงพอที่จะกำหนดกรอบ
อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุป
อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น
แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ
การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดย
วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ย
อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้
วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ
กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่
การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน
อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า มีความครบถ้วน
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การ
บริหารส่วนตำบลห้วยม้า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและ
ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน
ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

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

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๒ ป่าไม้ถูกทำลาย , มีการลักลอบทำไร่เลื่อนลอย

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน -น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าชุมชนเพื่อทดแทนป่าไม้ที่ถูกทำลาย
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแพร่ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นน่าอยู่ คุณภาพชีวิตดี มีเศรษฐกิจพอเพียง ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเลิศ”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ต้องทำ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ/จังหวัด

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|---|
| ๑. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ | ๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมเกษตรให้มีคุณภาพ |
| ๑.๑ อำเภอร่องวางและอำเภอหนองม่วงไข่ | ๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ |
| - เกษตรคุณภาพสูง | ๑.๓ พัฒนาอาชีพเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน |
| ๑.๒ อำเภอเมืองแพร่และอำเภอเด่นชัย | ๑.๔ จัดให้มีตลาดกลางภายในท้องถิ่นและจัดหาช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ |
| - ผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ด้านไม้สัก | ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าเศรษฐกิจ |
| ๑.๓ อำเภอลองและอำเภอวังชิ้น | ๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการท่องเที่ยว |
| - ไม้เศรษฐกิจ | |
| ๑.๔ อำเภอเมืองแพร่และอำเภอสอง | |
| - การท่องเที่ยว | |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|--|
| ๒. จำเป็นเร่งด่วนในด้านแหล่งน้ำ ถนน สะพาน | ๒.๑ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำ ๒.๒ พัฒนาและจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง ๒.๓ พัฒนาระบบน้ำประปาและระบบน้ำบาดาลให้มีคุณภาพและเพียงพอ ๒.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบการคมนาคมขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานในการขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ ๒.๕ ดำเนินการจัดทำผังเมืองให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย |
| ๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ | ๓.๑ ศึกษา สำรวจข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัยและรณรงค์เพื่อลดและป้องกันการเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ๓.๒ พัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหา น้ำท่วม น้ำแล้ง หมอกควัน รวมทั้งภัยพิบัติต่าง ๆ ๓.๓ จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/ ตำรวจบ้าน/ชุดรักษาความสงบประจำหมู่บ้าน |
| ๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด | ๔.๑ สร้างจิตสำนึก รณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในการป้องกันปราบปราม บำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและพัฒนาอาชีพ |

๒. ยุทธศาสตร์ที่เลือกทำ เพื่อสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาในพื้นที่

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|--|---|
| ๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่กับการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน | ๑.๑ จัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ให้แก่เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ๑.๒ จัดทำอาชีพเพื่อสร้างรายได้หรือเสริมรายได้ให้แก่เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ๑.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ๑.๔ จัดให้มีบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๑.๕ ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน ๑.๖ ส่งเสริมการจัดระเบียบการจราจรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ๑.๗ ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในพื้นที่ขาดแคลน ๑.๘ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ จัดให้มีสุสาน และฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|--|---|
| ๒. การพัฒนาทางการศึกษา | ๒.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ ๒.๒ สนับสนุนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่สำหรับการศึกษา |
| ๓. การอนุรักษ์ส่งเสริมและฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น | ๓.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดมั่นและปฏิบัติตนตาม คำสั่งสอนของศาสนา ๓.๒ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางศาสนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนและนำไปเผยแพร่ อย่างถูกต้องเหมาะสม ๓.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนอนุรักษ์และบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ๓.๔ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญา ท้องถิ่น ๓.๕ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และบำรุงรักษาศาสนสถาน และโบราณสถาน |
| ๔. พัฒนาด้านการกีฬา | ๔.๑ ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพ เพื่อมวลชนและ พัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางกีฬาสัมครเล่นและกีฬาอาชีพ ๔.๒ จัดสร้างและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ สนามกีฬา วัสดุอุปกรณ์ สำหรับการออกกำลังกายและการกีฬา |
| ๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม | ๕.๑ พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม ๕.๒ พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ๕.๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย |
| ๖. การพัฒนาอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ให้มีเพียงพอ และทันสมัย | ๖.๑ พัฒนาอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาดสวยงาม ๖.๒ จัดหาและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอและทันสมัย ๖.๓ จัดให้มีและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) และระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ เพื่อการ พัฒนา (GIS) |
| ๗. เศรษฐกิจพอเพียง | ๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในแนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง ๗.๒ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และสร้าง จิตสำนึกตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นอยู่ของประชาชนตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง |

| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|---|--|
| ๘. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านการจัดทำแผนชุมชน | ๘.๑ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดทำแผนชุมชนแก่ผู้นำทุกภาคส่วนและประชาชนทั่วไป ๘.๒ สนับสนุนการบูรณาการแผนชุมชนเข้าสู่แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมตามแผนชุมชน |

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่

วิสัยทัศน์จังหวัดแพร่

“เมืองเฟอร์นิเจอร์ไม้สัก อนุรักษ์ป่าเศรษฐกิจ ผลิตภัณฑ์คุณภาพสูง ศูนย์กลางระบบราง เสริมสร้างคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจให้มั่นคง สู่ประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแพร่ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|--|--|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัด | สร้างความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจโดยการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน | ๑. พัฒนาสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรในลักษณะเชิงสร้างสรรค์ (Creative) ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย ๒. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีเอกลักษณ์ได้มาตรฐานสร้างความแตกต่าง ๓. ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพและการใช้สารชีวภัณฑ์ทดแทนการใช้ปุ๋ยเคมี ๔. สร้างความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพผู้ประกอบการและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อรองรับ AEC ๕. การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาดสินค้าเกษตรสำคัญและผลิตภัณฑ์ชุมชนของจังหวัดตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเกษตรกร |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการสร้างรายได้จากป่าเศรษฐกิจ | ส่งเสริมการปลูกสร้างป่าเศรษฐกิจและฟื้นฟูพื้นที่ป่าเดิม | ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกป่า โดยเฉพาะป่าเศรษฐกิจ ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการป้องกันบำรุงรักษาให้เกิดความยั่งยืน ๒. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้จากการใช้ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|--|--|--|
| | | <p>ประโยชน์จากป่าเศรษฐกิจ</p> <p>๓. จัดวางระบบจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อมและการกำจัดที่ถูกสุขลักษณะและได้มาตรฐาน</p> <p>๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันไฟป่าตลอดจนภัยพิบัติอื่นๆ โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและจัดสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ</p> <p>๕. การส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานทางเลือกให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดเพื่อลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและลดต้นทุนการผลิตสินค้า</p> <p>๖. การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและศูนย์กลางระบบโลจิสติกส์</p> | <p>พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสร้างระบบโลจิสติกส์เพื่อรองรับต่อกาขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ</p> | <p>๑. พัฒนาระบบ Logistics ทั้งระบบราง ถนน และทางอากาศเพื่อรองรับความเชื่อมโยง NSEC ตามความร่วมมือทาง ฅGMS และ AEC</p> <p>๒. จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการด้าน Logistics และศูนย์รวบรวมการขนส่งและกระจายสินค้า (Inland Container Depot) ตลอดจนศูนย์บริการเบ็ดเตล็ดครบวงจร (One Stop Service)</p> <p>๓. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในแม่น้ำสายหลักและลุ่มน้ำสาขา พร้อมทั้งการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. พัฒนาและขยายเขตโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ น้ำประปา ไฟฟ้า ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศ (Internet) ให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเข้มแข็งและเข้าถึงสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง</p> | <p>พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเข้มแข็งและเข้าถึงสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง</p> | <p>๑. พัฒนาและยกระดับการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบให้มีคุณภาพ</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ตลอดจนการเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานให้สอดคล้องและรองรับต่อความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p>๓. เพิ่มรายได้จากการประกอบอาชีพหลักและจัดหาอาชีพเสริมและยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีพ</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|--|--|---|
| | | <p>๔. สร้างความเข้มแข็งทางสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานในทุกกระดับ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๕. สร้างการมีส่วนร่วมและมีบทบาทเน้นความสามัคคีของทุกภาคส่วนให้พร้อมต่อการพัฒนาในทุกด้าน</p> <p>๖. เสริมสร้างวินัยในการใช้ชีวิตให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะความปลอดภัยทางถนน</p> <p>๗. รณรงค์และสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงความสงบเรียบร้อย ปัญหายาเสพติดและปัญหาสังคมรุนแรง</p> <p>๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนและเสริมสร้างหลักประกันทางสังคมให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง</p> <p>๙. พัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ</p> |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว</p> | <p>ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>๑. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมและธรรมชาติ โดยใช้ทุนเดิมที่มีอยู่บนพื้นฐานและเอกลักษณ์ของความเป็นเมืองแพร่</p> <p>๒. แสวงหาการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างความแตกต่างเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว</p> <p>๓. สร้างกระบวนการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวกับจังหวัดต่างๆ และประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน เพื่อเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยว</p> <p>๔. ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พัก ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึก ตลอดจนเส้นทางท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานสะอาดและมีความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว</p> |

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

วิสัยทัศน์

"ประชาชนอยู่ดีมีสุข อาชีพมั่นคง ชุมชนสามัคคี
ดำรงวิถีเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนอาชีพ แก่ประชาชนให้เข้มแข็งและได้มาตรฐาน

๑.๒ แนวทางการส่งเสริมอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการ

๒.๑ แนวทางการพัฒนาการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสารของ อบต. และหน่วยงานอื่น ๆ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ แนวทางการพัฒนาถนน สะพาน และรางระบายน้ำ

๓.๒ แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำ และระบบการจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๓.๓ แนวทางการพัฒนาขยายเขตไฟฟ้า และนำพลังงานทดแทนมาใช้ ตลอดจนการบริการ
สาธารณะอื่น ๆ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๔.๑ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมและสวัสดิการสังคม

๔.๒ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข และสุขภาพอนามัยของประชาชน

๔.๓ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ แนวทางการพัฒนาการบำบัดและกำจัดขยะ การรณรงค์ลดภาวะโลกร้อน ลดการใช้สารเคมี
และการควบคุมมลภาวะเป็นพิษ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬา และ นันทนาการ

๖.๑. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตาม
อัธยาศัย

๖.๒ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิ
ปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ส่งเสริมอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ ตลอดจนเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทั่วถึง

๓. ดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง

๔. จัดการด้านการศึกษาแก่ประชาชนทุกระดับอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมี

ความเข้มแข็ง ทางด้านความคิด ความรู้เทคโนโลยีในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕. ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

๖. ชุมชนน่าอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ดี พร้อมทั้งมีการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. จัดระบบบริหารการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ ให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการบริหารและการพัฒนาจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาตามแผนงานบริหารงานทั่วไป ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕
๒. การพัฒนาตามแผนงานรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓
๓. การพัฒนาตามแผนงานการศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕
๔. การพัฒนาตามแผนงานสาธารณสุข ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒
๕. การพัฒนาตามแผนงานเคหะและชุมชน ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔
๖. การพัฒนาตามแผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒
๗. การพัฒนาตามแผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕
๘. การพัฒนาตามแผนงานการเกษตร ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒
๙. การพัฒนาตามแผนงานงบกลาง ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

ค่าเป้าหมาย

๑. การพัฒนาตามแผนงานบริหารงานทั่วไป ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕
๒. การพัฒนาตามแผนงานรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓
๓. การพัฒนาตามแผนงานการศึกษา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕
๔. การพัฒนาตามแผนงานสาธารณสุข ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒
๕. การพัฒนาตามแผนงานเคหะและชุมชน ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔
๖. การพัฒนาตามแผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒
๗. การพัฒนาตามแผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕
๘. การพัฒนาตามแผนงานการเกษตร ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒
๙. การพัฒนาตามแผนงานงบกลาง ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

กลยุทธ์

๑. **การวิเคราะห์** ให้รู้ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ที่เรียกว่า SWOT ผลการวิเคราะห์จะทำให้ผู้บริหารได้รู้ว่า การดำเนินงานมีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร มีโอกาสที่จะเกิดผลไปสู่จุดที่ต้องการได้อย่างไร และสิ่งที่จะเข้ามาขัดขวางให้ไม่ประสบความสำเร็จดังกล่าวคืออะไร
๒. **การจัดทำ** เมื่อวิเคราะห์ ได้รู้และเข้าใจอย่างแจ่มชัดแล้ว ต้องจัดทำคือหาวิธีการให้ออกมาเป็นรูปธรรม วิธีกำจัดจุดอ่อน วิธีนำจุดแข็งมาสร้างความสำเร็จและโอกาสให้ประชาชน และป้องกันเหตุจากภายนอก กำจัดอุปสรรคที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น
๓. **การลงมือปฏิบัติ** แน่ใจว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์และรู้วิธีการในการบริหารกลยุทธ์ แต่คนลงมือทำเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายคือ ระดับปฏิบัติการ นั่นเป็นอีกหน้าที่ของผู้บริหารว่า จะมีวิธีการอย่างไรในการบริหารบุคคลในองค์กรให้รับรู้และยอมรับปฏิบัติตามกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ กลยุทธ์จะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า



ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากร ธรรมชาติ และแหล่งน้ำ พร้อมปัจจัยอื่นที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม และประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือ ทำการเกษตรทำนา เป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้ให้กับครอบครัวของประชาชนส่วนใหญ่ ส่งผลให้เศรษฐกิจดี ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลห้วยม้าในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๑. คำเป้าหมาย

๒. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| จุดแข็ง | จุดอ่อน |
|---|--|
| <p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักและให้ความสำคัญต่ออาชีพเกษตรกรรม ที่สร้างรายได้ให้กับประชาชนมาแต่ดั้งเดิม</p> <p>๒. ประชาชนนิยมปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง</p> | <p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑. รายได้ของแต่ละครัวเรือน ยังไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๒. ไม่มีงานที่สร้างรายได้ให้เหมาะสมกับการศึกษาและความรู้ความชำนาญสำหรับผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สูง</p> |
| <p>ด้านสังคม</p> <p>๒. กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน และประชาชน ให้ความร่วมมือและมีความสามัคคีกัน</p> <p>๓. ผู้บริหาร ทีมบริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง บุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ในพื้นที่มีความรู้ ความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ พร้อมให้บริการประชาชน</p> | <p>ด้านสังคม</p> <p>๑. ประชาชนที่มีความรู้ การศึกษาสูง ออกไปทำงานนอกพื้นที่เป็นจำนวนมาก ไม่ได้นำความรู้มาพัฒนาท้องถิ่นตนเอง</p> <p>๒. ประชาชนส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน เป็นบุคคลที่มีการศึกษาไม่สูงมากนัก จึงอยู่บ้านและประกอบอาชีพการเกษตรเป็นส่วนใหญ่</p> <p>๓. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญของความร่วมมือและการมีส่วนร่วมกับ อบต. หน่วยงาน เพราะให้ความสำคัญกับการไปทำงานของตนเอง</p> |
| <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ดินมีความอุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำและน้ำเพียงพอในการทำอาชีพเกษตรกรรม ที่สร้างรายได้ให้กับประชาชน</p> <p>๒. สภาพป่าชุมชนและแหล่งน้ำ เป็นแหล่งอาหารทั้งพืชและสัตว์ตามธรรมชาติ ให้ประชาชนนำมาเป็นอาหารในการดำรงชีวิต</p> | <p>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. สภาพภูมิอากาศปัจจุบันมีความแห้งแล้ง เกิดเหตุอุทกภัย เหตุวาตภัย ในพื้นที่ทุกปี ทำให้ประชาชนได้รับความเสียหาย</p> <p>๒. ยังขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่กักเก็บน้ำ ทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรกรรม</p> <p>๓. ประชาชนนิยมสร้างบ้านเรือนและสิ่งปลูกสร้างด้วยไม้ ทำให้มีการตัดไม้ทำลายป่ามากขึ้น</p> |

| โอกาส | อุปสรรค |
|---|--|
| <p>๑. มินโยบายของรัฐ ให้การสนับสนุนมากขึ้น</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>๑. การดำเนินงาน บางส่วนยังไม่เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและหนังสือสั่งการ</p> <p>๒. อบต.ห้วยม้า มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน</p> <p>๓. อบต.ห้วยม้า มีบุคลากรในการรับผิดชอบในงานยังไม่เพียงพอ</p> <p>๔. บุคลากรยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้วิธีการ นำเทคนิคและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้</p> <p>๕. ขาดการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ประชาชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๖. ประชาชน ยังมีค่านิยม หรือต้องการให้หน่วยงานภาครัฐให้การช่วยเหลือมากกว่าการพึ่งตนเองและช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน</p> |

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT ANALYSIS TECHNIC)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (STRENGTH = S)

๑. วิเคราะห์ด้านการบริหารราชการ

- มีการบริหารองค์การ ๓ ส่วน คือ สภาองค์การ ๓ ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล มีการแบ่งงานออกเป็น ๔ กอง/ส่วน เพื่อสะดวกในการบริหารงาน สำนักงาน และเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน คือ ๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง และ ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานในหน้าที่ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งสามารถให้บริการประชาชนได้ในระดับหนึ่ง ตามอัตราภาพในสถานที่ที่มีอยู่อย่างคับแคบ พนักงาน ลูกจ้างส่วนมากจะเป็นคนในท้องถิ่น จึงสามารถทราบปัญหาและทราบสถานที่ต่าง ๆ ในพื้นที่ได้อย่างดี

๒. วิเคราะห์ข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ

- กฎหมายท้องถิ่น ได้มีการตราข้อบัญญัติท้องถิ่นไว้ เพื่อกำหนดให้ประชาชนในท้องถิ่นปฏิบัติตามเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเพื่อป้องกันอันตรายทั้งปวงที่อาจเกิดขึ้น ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติได้ ทั้งนี้การตราข้อบัญญัติท้องถิ่นนั้น ต้องอาศัยกฎหมายที่ให้อำนาจองค์การ ๓ ไว้เท่านั้น จึงจะสามารถตราข้อบัญญัติได้

๓. วิเคราะห์บุคลากร

- บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนัก และลูกจ้างที่ได้รับการถ่ายโอนตามภารกิจ ที่ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า จำนวน ๔๔ คน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ และมีบุคลากรที่สำคัญอีกประเภทหนึ่ง คือ บุคลากรจากการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ อสม. อปพร. ตำรวจบ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และประชาคมหมู่บ้าน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลทั้งสิ้น

๔. วิเคราะห์งบประมาณ

- การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายได้และรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นลักษณะจำแนกตามแผนงาน แต่ละแผน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและอาจทำได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำมาบริหาร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งบประมาณ ที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวนหนึ่งสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้บ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนงบประมาณที่ได้รับว่ามากน้อยเท่าใด

๕. วิเคราะห์การประสานงานส่วนราชการ

- องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากทางอำเภอและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น จากกระทรวงต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในอำเภอและจังหวัด เพื่อตอบสนองการดำเนินการจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความอยู่ดีกินดีของประชาชนเป็นสำคัญ งานส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงเน้นในส่วนของการสนับสนุนด้านข้อมูล และเอื้อเฟื้อสถานที่ตามที่ร้องขอ ตลอดจนบางครั้งอาจสนับสนุนงบประมาณให้บางส่วน เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

๖. วิเคราะห์ทรัพยากร เครื่องมือ

- ในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในขณะนี้ทั้งที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเครื่องมืออื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่

๗. วิเคราะห์ระบบข้อมูล

- มีการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานของครัวเรือน (จปฐ.) , (กชช ๒ ค.) , ข้อมูลสถิติเพื่อการพัฒนา อบต. ภายใต้โครงการจัดทำระบบข้อมูลสถิติระดับท้องถิ่น และข้อมูลอื่น ๆ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ด้านการบริหารราชการ (Bureaucracy)

- โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการบริหาร แยกออกเป็น ๓ ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล มีการแบ่งงานออกเป็น ๔ กอง/ส่วน เพื่อสะดวกในการบริหารงาน สำนักงานและเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน คือ ๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง และ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานในหน้าที่ค่อนข้างหลากหลาย เนื่องจากตำแหน่งที่ตั้งไว้บางตำแหน่งบรรจุใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่หลายตำแหน่ง ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ และทำให้งานล่าช้า ไม่ทันตามความต้องการแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ทันที

๒. ข้อกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ (Law)

- ทั้งส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง และของหน่วยงานที่ถ่ายโอนมีจำนวนมาก พนักงานผู้ปฏิบัติ ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ถูกต้องทั้งหมดได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์

๓. บุคลากร (Personnel)

- ประสบการณ์การทำงานของพนักงานยังมีน้อย เมื่อเทียบกับภารกิจถ่ายโอนแล้ว ยังต้องเร่งพัฒนาการบริหารจัดการให้ทันสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบุคลากรโครงการถ่ายโอนยังไม่ถ่ายโอนมาตามภารกิจ

- บุคลากรทางการเมือง ที่มีความสำคัญในท้องถิ่นถือเป็นผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน เนื่องจากพื้นฐานทางความรู้ความสามารถและขาดการพัฒนาทางความคิด วิสัยทัศน์การพัฒนาที่จะนำมาใช้ในการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งถือเป็นจุดอ่อนที่ค่อนข้างแก้ยาก แม้ปัจจุบันกฎหมายพยายามแก้ไขให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ เข้ามาก็ตาม แต่ก็ยังให้โอกาสแก่ผู้ที่เป็นอยู่เดิมเข้ามา แม้ไม่มีความรู้ก็ตาม

๔. งบประมาณ (Budget)

- มีงบประมาณเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ทำให้การบริหาร การพัฒนา และในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ได้สะดวก รวดเร็ว หากแต่งบประมาณที่ได้รับยังมีจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการแก้ไขปัญหาของชุมชนได้จริง ซึ่งบางโครงการใช้งบประมาณที่สูง จึงต้องขอสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น ซึ่งก็มีข้อจำกัด

- การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายได้ รายจ่ายประจำปี ที่ผ่านมาการจัดทำงบประมาณเป็นไปในลักษณะเน้นโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ได้มุ่งเน้น พัฒนาการศึกษา สุขภาพอนามัย สวัสดิการสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสและสิ่งแวดล้อมในนิเวศชุมชนเท่าที่ควร

๕. การประสานงานส่วนราชการ (CO-Ordination)

- การประสานงานระหว่างส่วนราชการ ทั้งในพื้นที่ตำบล อำเภอ จังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือที่ดี เช่น การได้รับหนังสือต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องเร่งด่วนล่าช้า เป็นต้น

๖. ระบบข้อมูล (Data System)

- มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. , กชช ๒ ค. , ข้อมูลสถิติเพื่อการพัฒนา อบต. ภายใต้โครงการจัดทำระบบข้อมูลสถิติระดับท้องถิ่นและข้อมูลอื่นๆ ข้อมูลที่ได้ไม่อยู่บนพื้นฐานของความจริง หมายถึงไม่สมบูรณ์ไม่ครบ ผู้ให้ข้อมูลไม่ตอบตามความเป็นจริง ทดสอบแล้วข้อมูลขาดความน่าเชื่อถือ ขาดการจัดเก็บข้อมูลและวางระบบข้อมูลที่เป็นระเบียบ ค้นหาได้ง่ายและครอบคลุมทุกด้าน ที่อยู่ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (EXTERNAL ANALYSIS)

วิเคราะห์โอกาส

๑. ด้านการเมืองการปกครอง

- ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ เป็นต้นมา บทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายในการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่เป็นของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสอันดีต่อการดำเนินกิจการบริหารงานท้องถิ่น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- โอกาสการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า โดยที่การบริโภคภายในอำเภอ ตำบล มีการผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการ อาทิเช่น ความต้องการบริโภคเนื้อสัตว์ เนื้อปลา และพืชผักสวนครัว โดยเฉพาะผักปลอดสารพิษ ทำให้มีการสร้างงาน สร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้ราษฎร ส่งผลให้เศรษฐกิจในท้องถิ่นดีขึ้น
- ความต้องการของราคาพืชผลทางการเกษตร โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าวโพด ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างโอกาสทางการตลาด สินค้าทางการเกษตรมีให้ราคาตกต่ำ เนื่องจากมีตลาดรองรับสินค้าที่แน่นอน
- ต้องการด้านแรงงานในท้องถิ่น ถือเป็นการทำงานแก่ผู้ว่างงานให้มีงานทำตลอดปี แสดงถึงภาวะเศรษฐกิจที่ดี (ขาขึ้น) การจ้างแรงงาน ทางการเกษตรเจ้าของที่ดินใช้พื้นที่ดินเพื่อผลิตผลทางการเกษตรได้อย่างเต็มพื้นที่
- รายได้ ประชากรในตำบลห้วยม้า ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐.- บาท ต่อปี เนื่องจากมีอาชีพทำนา เพื่อการบริโภคซึ่งถือเป็นการลดรายจ่าย และเป็นการสร้างรายได้หลัก

๓. นโยบายรัฐบาล-กฎหมาย

- ด้านการปราบปรามยาเสพติด ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก
- ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ซึ่งประกอบมาตรการ สร้างรายได้ลดรายจ่ายและเพิ่มการขยายโอกาส (OTOP)
- ให้ความช่วยเหลือด้านแหล่งเงินทุนแก่ประชาชนในการนำเงินไปลงทุน ประกอบอาชีพเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ ส่งผลให้เกิดการกระจายรายได้ ระดับรากฐาน ของประเทศให้เข้มแข็ง
- การให้ความช่วยเหลือแก่เกษตรกรในการฟื้นฟูหลังการพักชำระหนี้
- ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันในวงราชการ และเอกชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน
- ด้านกฎหมาย มีกฎหมายหลายฉบับที่ทำให้เห็นว่า มีการกำหนดตัวบทกฎหมายและกลไกทางกฎหมายเพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบจากประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วิเคราะห์อุปสรรค / ข้อจำกัด

๑. ด้านสังคม และวัฒนธรรม

- การเปลี่ยนแปลงทางโลกาภิวัตน์ การสื่อสารไร้พรมแดน ทำให้เกิดค่านิยมทางวัฒนธรรมตะวันตกแก่ประชาชนและเยาวชนรุ่นใหม่ในสังคมท้องถิ่น ประชาคมและเยาวชนหันมาบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือย การรับสื่อโฆษณา สื่อสิ่งพิมพ์ ที่มอมเมาประชาชน โดยไม่มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านสังคม และวัฒนธรรมบริโภคนิยม เยาวชนขาดความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม เช่น การก่อเหตุทะเลาะวิวาท ซึ่งส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีและมีมาแต่ดั้งเดิม ถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำลังเป็นปัญหาของตำบล
- ภาวะการแข่งขันทางสังคมท้องถิ่น เช่น การสร้างฐานะ ความร่ำรวยให้กับครอบครัว การเอาตัวรอดเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนา โดยเฉพาะกิจกรรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่ขาดจิตสำนึกขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมพัฒนากลุ่ม ตลอดจนขาดผู้นำที่มีความสามารถและเข้มแข็ง ในการนำพากลุ่มอาชีพ กลุ่มต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ถือเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

๒. ที่ดินเพื่อการเกษตร

- ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรประการหนึ่ง คือ ข้อจำกัดการครอบครองที่ดินของเกษตรกร มีจำกัด ทำให้ปริมาณการผลิตพืชผลทางการเกษตรมีจำกัด ทำให้ผลิตผลได้น้อย ประกอบกับที่ดินที่ทำกินไม่มีหลักฐาน เอกสารสิทธิ์ให้กับราษฎรในพื้นที่ ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน

๓. ด้านเทคโนโลยี

- การขาดความรู้การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับการผลิต ทั้งในระดับครัวเรือน การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยบางอย่างที่ไม่มีควมจำเป็นมาใช้ในครัวเรือน ทำให้ครอบครัวมีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ 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))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 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))

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) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คຸ້มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา
๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กร
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการสรรหาบุคลากรตามความจำเป็นได้ ดังนั้น จึงเพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลห้วยมี ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่มากที่สุด มีความคุ้มค่ากับภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมี มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยมี ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วย และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไร เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณา ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิจัย ประสานแผน - งานติดตามประเมินผล - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน | <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการทั่วไป - งานธุรการผู้บริหารและสมาชิกสภา - งานสารบรรณ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานประชาสัมพันธ์ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานพัสดุ - งานการเงิน - งานอาคารสถานที่ - งานยานพาหนะ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานศูนย์ดำรงธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานศูนย์ยุติธรรมตำบล <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| <p><u>๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานดับเพลิงและกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ <p><u>๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการนักท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว <p><u>๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน <p><u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและปราบศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร <p><u>๑.๘ งานอื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจภายใต้โอนตามกฎหมาย</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล <p><u>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุมตรวจสอบ แก้ไข บันทึกรายชื่อข้อมูลทะเบียนบัตรประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำวิชาการ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|-----------------------------------|---|----------|
| | <p>๑.๔ <u>งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ - งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ - งานจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบยานพาหนะ ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค - งานจัดตั้งและจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๖ <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|-----------------------------------|--|----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคมด้านสวัสดิการ สังคมและดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนที่ประพฤติดัน ไม่เหมาะสมแก่วัย - งานกิจการสภาเด็กและเยาวชน ๑.๗ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและปราบศัตรูพืช - งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร ๑.๙ <u>งานบริการสาธารณสุข</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๑.๑๐ <u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค ๑.๑๑ <u>งานป้องกันและควบคุมโรค</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ ๑.๑๒ <u>งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผน และจัดทำแผนดำเนินงานเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษสิ่งแวดล้อม | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ใฝ่ระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์สร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๑๓ <u>งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๑.๑๔ <u>งานรักษาความสะอาด</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการรักษาความสะอาด ๑.๑๕ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน ๑.๑๖ <u>งานอื่นๆที่ยังมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด</u> | |
| <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง <p>งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานอนุญาตทะเบียนพาณิชย์ | <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๕ งานอื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจ ถ่ายโอนตามกฎหมาย</p> | <p>๒.๔ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุกประเภทของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น - งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ทุกประเภท - งานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น - งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ให้แก่ส่วนราชการต่างๆ - งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษา พักตร์ ครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุและทรัพย์สินของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง - งานขออนุมัติเปิดตัดปี ขอยกเวลาเปิดตัดปี - งานจัดทำหนังสือรับรองผลงานและทะเบียนคุมหนังสือรับรองผลงาน - งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานจัดทำงบทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี - งานการจำหน่ายพัสดุ - งานจัดทำบันทึกการยึดทรัพย์สิน และทะเบียนคุมการยึด | |

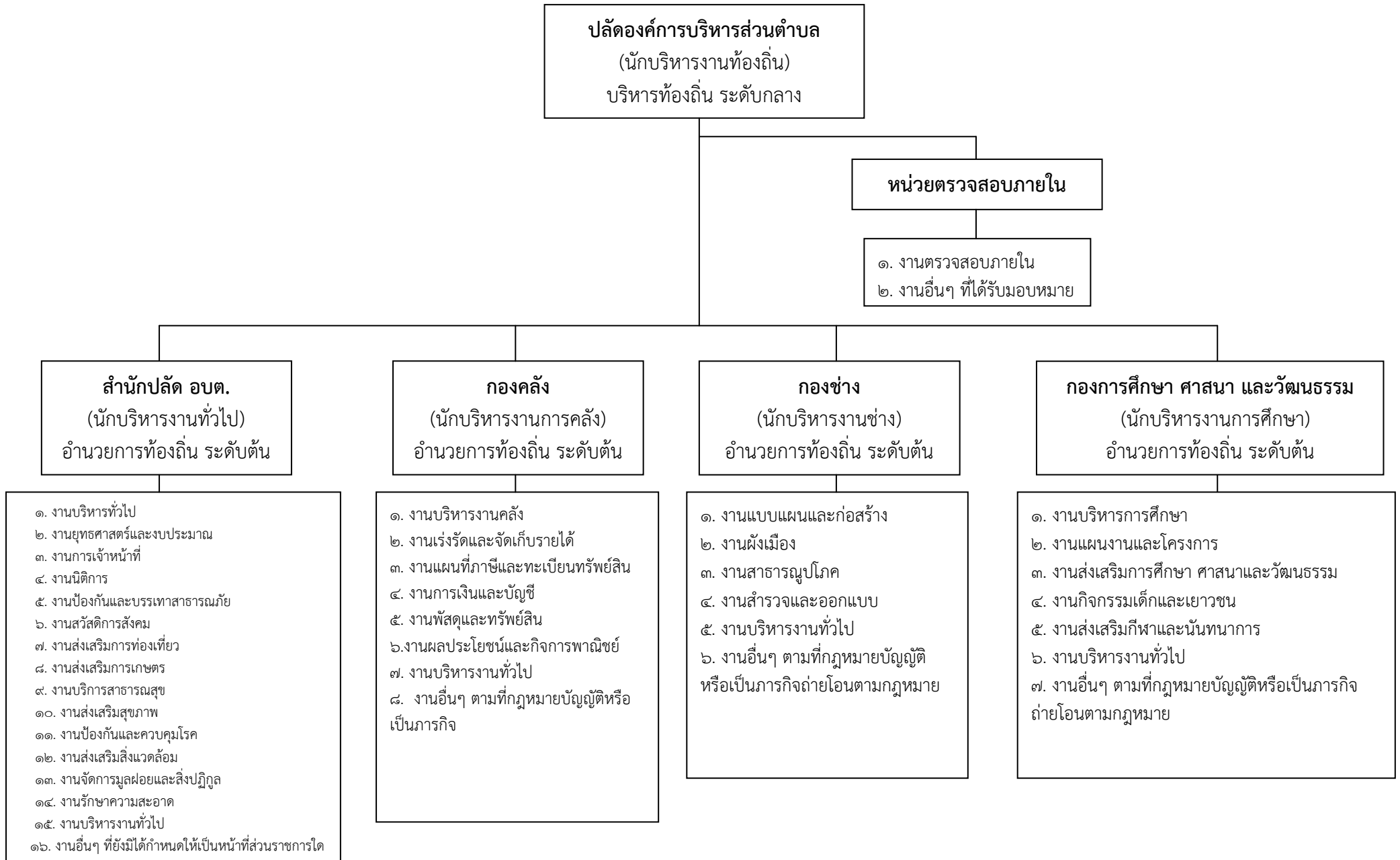
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ - งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลง การให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภทที่ดินและสิ่งก่อสร้าง - งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของทรัพย์สินทุกประเภท - งานจดทะเบียนและต่อรถยนต์ส่วนบุคคล <p>๒.๖. <u>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การให้เช่าทรัพย์สินของทางราชการเพื่อทำประโยชน์และการรายได้ขององค์กรอื่น <p>๒.๗. <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน <p>๒.๘. <u>งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย</u></p> | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล <p>๓.๒ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ <p>๓.๓ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค | <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <p>๓.๑ <u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ลงน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <p>๓.๒ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๓.๕ <u>งานอื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจ ถ่ายโอนตามกฎหมาย</u></p> | <p>๓.๓ <u>งานสาธารณูปโภค</u> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>๓.๔ <u>งานสำรวจและออกแบบ</u> - งานสำรวจ - งานออกแบบ</p> <p>๓.๕ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน</p> <p>๓.๖ <u>งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจ ถ่ายโอนตามกฎหมาย</u></p> | |
| <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด</p> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไป</p> <p>๔.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยม้า</p> <p>๔.๔ <u>งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจ ถ่ายโอนตามกฎหมาย</u></p> | <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงบประมาณ - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา</p> <p>๔.๒ <u>งานแผนงานและโครงการ</u> - งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๔.๓ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานการศึกษา - งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๔.๔ <u>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u> - ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๔.๕ <u>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> - ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> | |

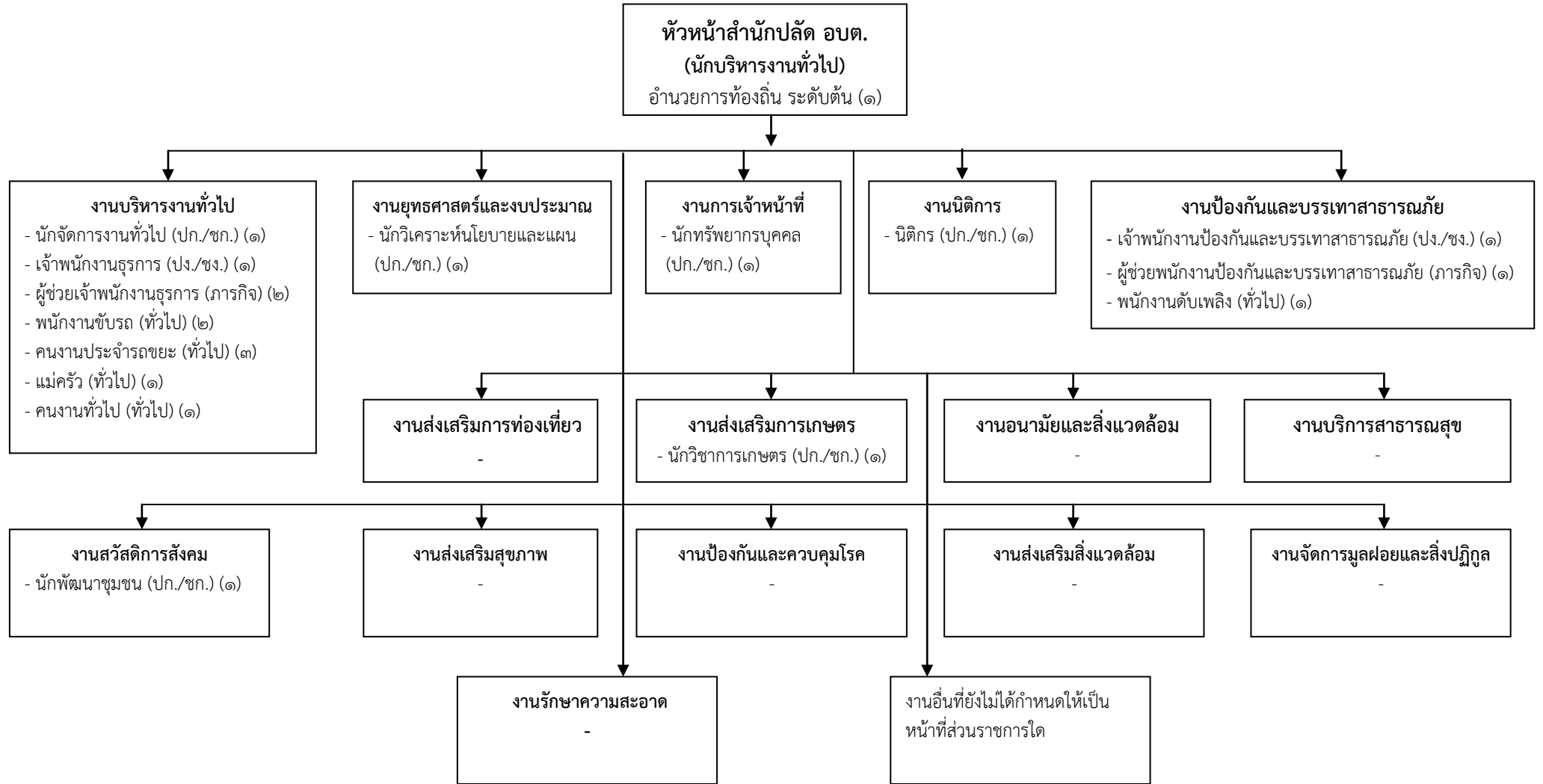
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|-----------------------------------|--|----------|
| | <p>๔.๖ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการทั่วไป - งานพัสดุ - งานการเงิน - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๗ <u>งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นภารกิจ</u> <u>ถ่ายโอนตามกฎหมาย</u></p> | |
| | <p>๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการจัดทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง | |

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

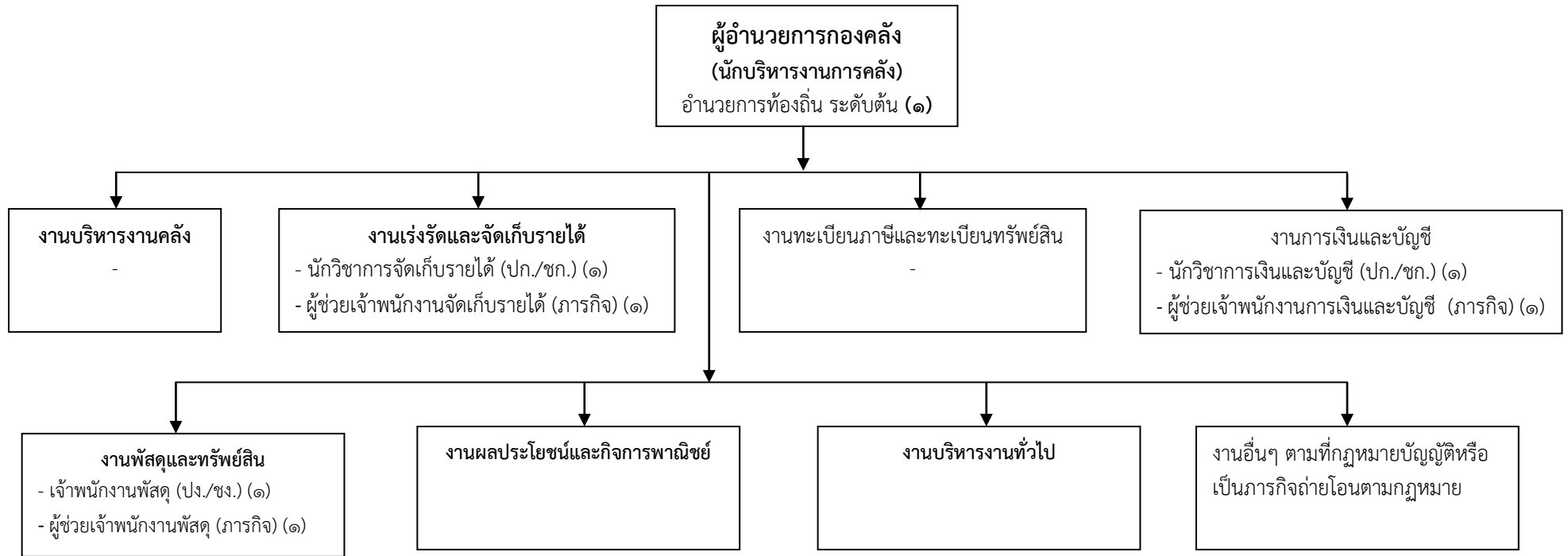


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



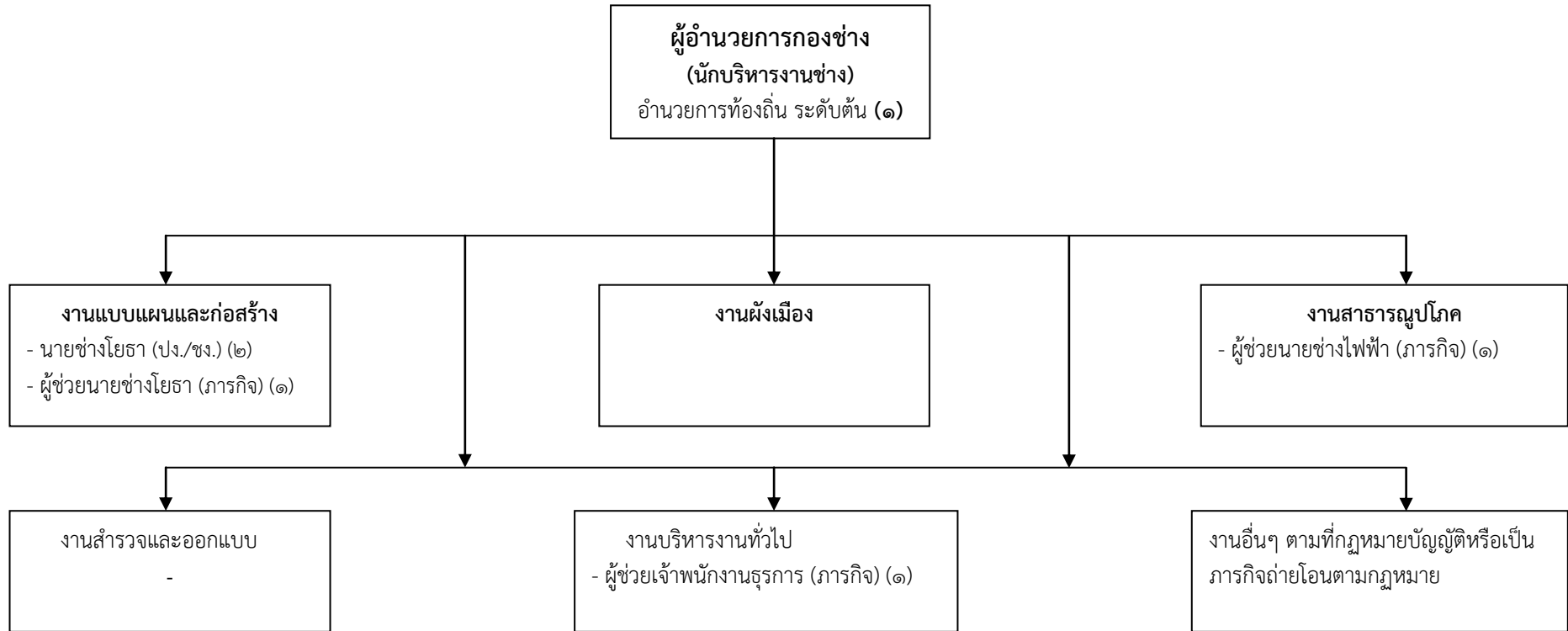
| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง |
|------------------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๖ | - | - | - | ๒ | - | ๑๑ |

โครงสร้างองค์กร



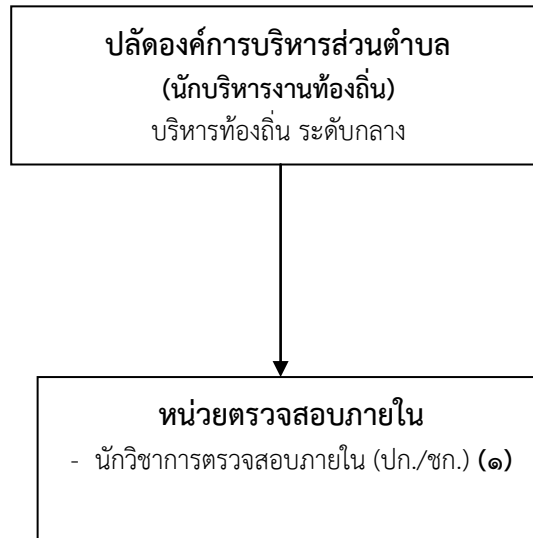
| ประเภท/ ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง |
|------------------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๒ | - | - | - | ๑ | - | ๓ |

โครงสร้างกองช่าง



| ประเภท/ ระดับ | ผู้อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง |
|------------------|---------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | ๓ |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



| ประเภท/ ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง |
|------------------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | |
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าได้มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้ายังตระหนักถึงการพัฒนานโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมต่องานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้าได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ยึดเป้าหมายการพัฒนา จำนวน ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาด้านองค์ความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๒. แนวทางการพัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. แนวทางการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัย

โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ซึ่งได้มีการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสจะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อท้องถิ่นและประชาชนต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แนบท้ายผนวก)

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายภาคผนวก)
