



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๗๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรการบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล/หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มี หน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วัง ใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร

หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วน นี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ใน กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะ เป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบ เทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์การ ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้ให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผน ทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้า ในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึง วิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวม ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนา เพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผน กำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนแลสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนา กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่ เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผน กำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อ เป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มี คุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุง พัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งใน ปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่ กำหนดไว้

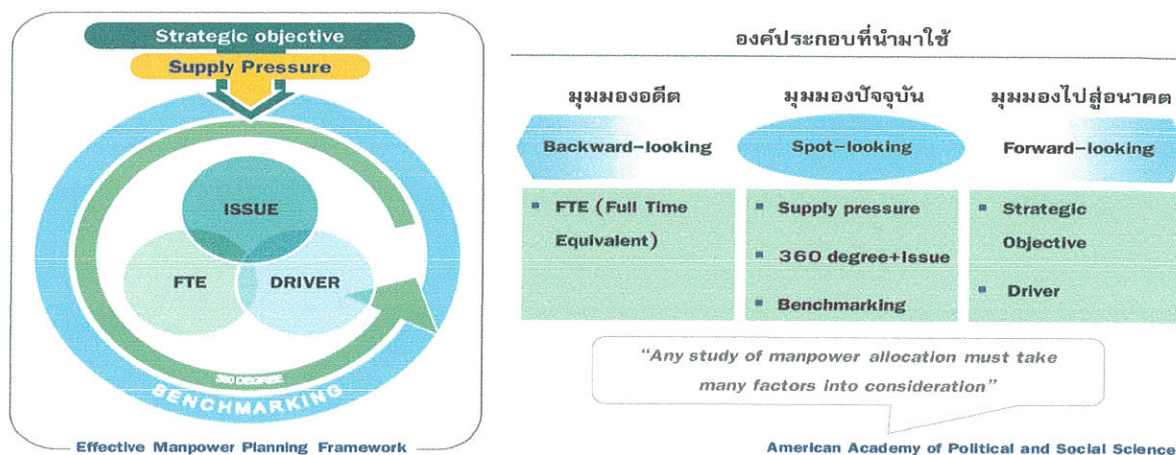
➤ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้าง กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรง ตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุข ให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลระหวัญ ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือ ควรเปลี่ยน ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อ สะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมี เป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การ บริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

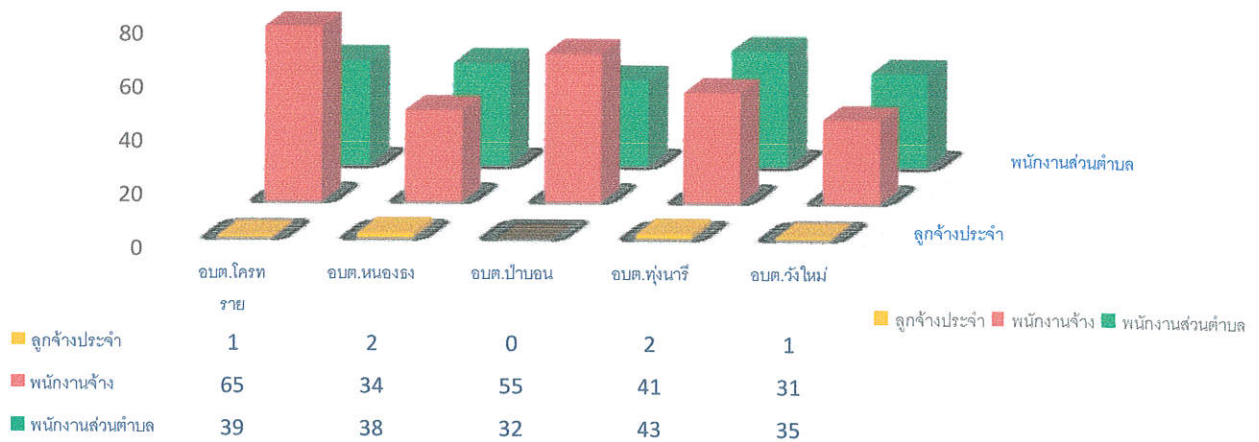
■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วน ราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งาน ในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การ บริหารส่วนตำบลวังใหม่ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้าง ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน

■ ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากอนาคตข้างหน้าภายในระยะเวลา ๒-๘ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการ พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และ สามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต ข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังใหม่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ มีการสอบถาม หรือการ สัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค ประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองธง และองค์การบริหารส่วนป่าบอน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนารี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกทราย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบต.ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกทราย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนารี องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ประเภทสามัญ ที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันในสัดส่วนของพนักงานจ้าง ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงยังมองถึงภารกิจของงาน ความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งตามภารกิจ และจำนวนปริมาณงาน จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ได้ร้องขอให้ กสธ.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้นำดำเนินการสอบแข่งขัน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ด้านกายภาพ

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลวังใหม่ อยู่ในเขตปกครองตำบลวังใหม่ อยู่ในเขตปกครองของอำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง ระยะห่างจากจังหวัดพัทลุง ๔๕ กิโลเมตร ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอป่าบอน ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ประมาณ ๕๐.๙๑๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๓๑,๘๒๒ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียงต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน ตำบลฝาละมี และอำเภอปากพะยูน

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลทุ่งนารี อำเภอป่าบอน ตำบลหารเทา

และอำเภอปากพะยูน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลฝาละมี อำเภอปากพะยูน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลป่าบอน ตำบลหนองธง อำเภอป่าบอน

(ข้อมูลตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศของตำบลวังใหม่ มีหลายลักษณะทั้งที่ราบค่อนข้างสูง เป็น ลูกคลื่น ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันตกและทิศใต้ของตำบล และที่ราบลาดต่ำลงมาทางทิศตะวันออกของตำบล ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบมีลำคลองมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติอยู่หลายสาย และมีป่าไม้ตามธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ พอสสมควรลักษณะดินเป็นดินร่วนเหมาะสำหรับการทำสวนยางพาราและทำการปลูกพืชเกษตรอื่นๆ

ลักษณะภูมิอากาศ มี ๒ ฤดูกาล เหมือนสภาพทั่วไปของภาคใต้ อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗-๒๘ องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๐-๓๕ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิต่ำสุด ๒๓-๒๕ องศาเซลเซียส

- ฤดูร้อน เริ่ม เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือน กันยายน

- ฤดูฝน เริ่ม เดือน ตุลาคม ถึง เดือน มกราคม

ลักษณะแหล่งน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญของตำบลวังใหม่ คือคลองวังหมี ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕, ๔ มี น้ำตลอดทั้งปี อ่างเก็บน้ำโรงอิฐ หมู่ที่ ๕ มีน้ำตลอดทั้งปี และห้วยเกาะกอ มีน้ำไม่ตลอดทั้งปี

ลักษณะของไม้และป่าไม้ ตำบลวังใหม่ มีพื้นที่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ประมาณร้อยละ ๕๐ ของพื้นที่ทั้งตำบล โดยมีพื้นที่อยู่ทางตอนใต้ ติดต่อกับจนถึงด้านตะวันออก เป็นบริเวณป่าควนช้างตาย ส่วนป่าทางด้านเหนือของตำบลเป็นป่าบริเวณป่าควนเคี่ยม ปัจจุบันพื้นที่ป่าไม้เกือบทั้งหมดเป็นพื้นที่ทำการเกษตร ส่วนมากเป็นสวนยางพารา และสวนสับปะรด

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านน้ำตก

หมู่ที่ ๒ บ้านควนเคี่ยม

หมู่ที่ ๓ บ้านตะโหนด

หมู่ที่ ๔ บ้านท่าดินแดง

หมู่ที่ ๕ บ้านควนออก

หมู่ที่ ๖ บ้านควนนายท่น

หมู่ที่ ๗ บ้านน้ำรูง

หมู่ที่ ๘ บ้านควนช้างตาย

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชาชนตำบลวังใหม่ แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้านมีประชากรทั้งสิ้น ๕,๗๙๕ คน แบ่งออก เป็นชาย ๒,๘๖๑ คน เป็นหญิง ๒,๙๓๔ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๑ คนต่อตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน ๒,๓๘๓ ครัวเรือน

ตารางแสดงจำนวนประชากร ครัวเรือน จำนวนหมู่บ้าน ของตำบลวังใหม่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านน้ำตก	๔๔๒	๕๕๐	๕๙๑	๑,๑๔๑	
๒	บ้านควนเคี่ยม	๒๕๕	๒๗๘	๒๙๙	๕๗๗	
๓	บ้านตะโหนด	๓๒๓	๓๙๒	๔๐๖	๗๙๘	
๔	บ้านท่าดินแดงออก	๔๖๙	๖๑๙	๖๒๒	๑,๒๔๑	
๕	บ้านควนออก	๒๙๓	๓๕๕	๓๔๖	๗๐๑	
๖	บ้านควนนายท่น	๒๑๔	๒๔๕	๒๓๓	๔๗๘	
๗	บ้านน้ำรูง	๑๓๓	๘๐	๘๕	๑๖๕	
๘	บ้านควนช้างตาย	๒๐๒	๓๔๒	๓๕๕	๖๙๗	
	รวมทั้งสิ้น	๒,๓๘๑	๒,๘๖๑	๒,๙๓๔	๕,๗๙๕	

** ข้อมูลจากที่ทำการปกครอง อ.ป่าบอน ณ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

สภาพทางสังคม

การศึกษา

การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็ก	จำนวนนักเรียน			จำนวนครู (คน)
	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดน้ำตก	๑๘	๑๖	๓๔	๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล่นวัดท่าดินแดง	๑๗	๙	๒๖	๔
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม	๑๑	๔	๑๕	๒
รวมทั้งสิ้น	๔๖	๓๑	๗๕	๑๒

** ข้อมูลจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ตำบลวังใหม่ ณ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ โรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนนักเรียน			จำนวนครู (คน)
	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
โรงเรียนบ้านน้ำตก	๖๕	๕๖	๑๒๑	๑๔
โรงเรียนบ้านควนเคี่ยม	๑๒	๒๘	๔๐	๑๒
โรงเรียนวัดท่าดินแดง	๖๐	๕๗	๑๑๗	๑๓
รวมทั้งสิ้น	๑๓๗	๑๔๑	๒๗๘	๓๙

** ข้อมูลจากโรงเรียนในพื้นที่ตำบลวังใหม่ **

สาธารณสุข

การสาธารณสุข สถานพยาบาลทั้งของรัฐ เอกชน ในเขตตำบลวังใหม่

- โรงพยาบาลของรัฐ (รพ.ป่าบอน) ขนาด ๓๐ เตียงจำนวน ๑ แห่ง อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๗
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง

๑. รพ.สต.บ้านน้ำตก หมู่ที่ ๘ ผู้อำนวยการ รพ.สต นายมณเฑียร รัตนตรัง

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๖-๔๔๑-๖๒๑๑

๒. รพ.สต.บ้านท่าดินแดง หมู่ที่ ๔ ผู้อำนวยการ รพ.สต นายกิตติศักดิ์ รักเกตู

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๖-๔๖๖-๒๘๓๕

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมของตำบลวังใหม่ มีการคมนาคมทางบก ได้แก่ ทางรถยนต์ และทางรถไฟ

การคมนาคมติดต่อกับอำเภอและตำบลใกล้เคียง

- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๔๙ เป็นถนนลาดยาง สภาพถนนดี มีเส้นทางแยก

จากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ที่ตำบลป่าบอน ไปทางทิศตะวันออก ถึง หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๑ ตำบลวังใหม่ สามารถคมนาคมต่อไปจนถึงที่ว่าการอำเภอปากพะยูน

การคมนาคมติดต่อภายในตำบล

- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๔๙ สามารถติดต่อคมนาคม ระหว่าง หมู่บ้าน หมู่ที่ ๕,๘ และ หมู่ที่ ๑ นอกจากนี้ยังมีถนนลูกรัง แยกจากทางหลวงไปยังหมู่บ้านต่าง ๆ ทุกหมู่บ้าน

- ถนนลูกรังสายต่าง ๆ ที่แยกจากทางหลวงหมายเลข ๔๐๔๙ หลายสายที่มีความเหมาะสมที่จะก่อสร้างถนนลาดยาง หรือ ถนน คสล.

การไฟฟ้า

การไฟฟ้า ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ แต่ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน โดยเฉพาะหมู่ที่ ๑,๓,๔,๕,๖ บางครัวเรือนไม่มีไฟฟ้าใช้เฉลี่ยการมีไฟฟ้าใช้ประมาณร้อยละ ๙๙ ของครัวเรือนทั้งหมด

การประปา

น้ำประปา ทุกหมู่บ้านมีน้ำประปาใช้ แต่ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน บางครัวเรือนไม่มีน้ำประปาใช้

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง อยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๗
- หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน จำนวน ๘ แห่ง

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

การถือครองที่ดินและการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร

ตำบลวังใหม่ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๔๐,๓๗๘ ไร่ มีพื้นที่ทำการเกษตร ๓๕,๔๒๕ ไร่

หมู่ที่	พื้นที่ ถือครอง(ไร่)	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)						พื้นที่รกร้าง (ไร่)
		ยางพารา	ทำนา	ไม้ผล	ปาล์มน้ำมัน	พืชไร่	พืชผัก	
๑	๔,๗๕๒	๔,๐๗๐	๘	๒๒	๒๐	-	๒๐	๕๓๓
๒	๖,๕๗๒	๕,๘๕๐	-	๒๒	๑๑๗	-	๒๕	๔๘๘
๓	๔,๘๑๙	๓,๑๕๐	๕๖๒	๗	๙๖	-	๓๒	๕๑๔
๔	๓,๙๑๑	๒,๖๐๐	๒๓๕	๒๔	๑๗๕	๑๕	๓๔	๗๑๕
๕	๓,๙๐๖	๓,๔๕๕	๒๕	๙	๑๓๔	๑๒	๒๔	๑๙๐
๖	๔,๗๙๐	๔,๑๓๐	-	๔๗	๔๐	-	๒๙	๔๕๐
๗	๓,๗๑๕	๓,๔๕๓	๙๕	๒๖	๑๐	-	๒๕	๔๙
๘	๒,๙๕๗	๒,๖๖๕	-	๗	๒๐	-	๑๕	๑๙๗
รวม	๓๕,๔๒๐	๒๙,๓๗๓	๙๐๒	๑๖๔	๖๑๒	๒๗	๒๐๔	๓,๑๓๖

ผลผลิตการเกษตร

- ยางพารา เกษตรกรในพื้นที่ตำบลวังใหม่ ทำสวนยางพาราจำนวน ๑,๑๗๕ ครัวเรือน พื้นที่ปลูก ๒๙,๓๗๓ ไร่ ผลผลิตเฉลี่ย ๒๕๐ กิโลกรัม/ไร่

- ข้าว เกษตรกรในพื้นที่ตำบลวังใหม่ปลูกข้าวจำนวน ๑๘๒ ครัวเรือน พื้นที่ปลูก ๙๐๒ ไร่ ผลผลิตเฉลี่ย ๔๐๐ กิโลกรัม/ไร่

- ปาล์ม เกษตรกรในตำบลวังใหม่ ปลูกปาล์มจำนวน ๗๗ ครัวเรือน พื้นที่ปลูก ๖๑๒ ไร่ ผลผลิตรวม ๑,๘๐๐ กิโลกรัม/ไร่

การประมง ไม่มีการทำการประมงในพื้นที่ตำบลวังใหม่ เนื่องจากพื้นที่ไม่ติดทะเล

การปศุสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงไก่

การท่องเที่ยว ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลวังใหม่

อุตสาหกรรม ไม่มีอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ตำบลวังใหม่

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ ๒๐ กลุ่ม

- | | |
|---|--|
| ๑. กลุ่มแม่บ้านออมทรัพย์ | ๑๑. กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเกษตรกร |
| ๒. กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเกษตรกรบ้านน้ำตก | ๑๒. วิสาหกิจชุมชนเลี้ยงปลาในกระชังพัฒนาตนเอง |
| ๓. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานกระเป๋าสตางค์บ้านควนเคี่ยม | ๑๓. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต |
| ๔. วิสาหกิจชุมชนแม่บ้านออมทรัพย์ | ๑๔. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร |
| ๕. วิสาหกิจชุมชนออมทรัพย์เกษตรกรบ้านในไร่ | ๑๕. กลุ่มทำน้าบ้านน้ำรัง |
| ๖. วิสาหกิจชุมชนปุ๋ยผสมบ้านในไร่ | ๑๖. วิสาหกิจชุมชนจักสานพลาสติกบ้านควนช้างตาย |
| ๗. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มทำน้าบ้านในไร่ | ๑๗. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านควนช้างตาย |
| ๘. กลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำบ้านตะโหนด | ๑๘. กลุ่มน้ายางสดบ้านควนช้างตาย |
| ๙. วิสาหกิจชุมชนบ้านทำดินแดงออกจักสานกระเป๋ | ๑๙. กองทุนสวัสดิการชุมชน |
| ๑๐. วิสาหกิจชุมชนปุ๋ยผสมบ้านทำดินแดงออก | ๒๐. กลุ่มออมทรัพย์บ้านทุ่งนา |

แรงงาน

จำนวนประชากรในวัยแรงงานของตำบลวังใหม่ พบว่า ประมาณร้อยละ ๙๐ เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือน รองลงมาเป็นแรงงานจากเพื่อนบ้านและคนในพื้นที่ของตนเอง ตลอดจนแรงงานจากตำบลใกล้เคียง ซึ่งว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวในพื้นที่ของตนเอง แรงงานอีกร้อยละ ๑๐ เป็นแรงงานที่มีการว่างงาน ได้แก่ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาต่างๆและสตรีวัยเจริญพันธุ์ที่มีการะในการเลี้ยงดูทารก

เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

สระน้ำสาธารณะ/ห้วย/คลอง/หนองน้ำ/บึง จำนวน ๑๗ แห่ง

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

- การนับถือศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม
- ประเพณีและงานประจำปี ได้แก่ งานลอยกระทง งานลดน้ำผู้สูงอายุ(ในวันสงกรานต์)
- ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น
- สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ได้แก่ สับปะรด

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เอกสารสิทธิ์ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
- ๑.๒ การมีไฟฟ้า (จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้)
- ๑.๓ การคมนาคม (ความสะดวกในการเดินทางไปอำเภอและระหว่างหมู่บ้าน)
- ๑.๔ การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน (สภาพทางเศรษฐกิจในหมู่บ้าน)
- ๑.๕ แหล่งไม่ใช้สอยและเชื้อเพลิง (ความสะดวกในการจัดหาเชื้อเพลิงในครัวเรือน)
- ๑.๖ สิทธิมรดกที่ดินทำกิน (ลักษณะการถือครองที่ดิน)

- ๑.๗ แหล่งน้ำดื่ม น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่เพียงพอ
- ๑.๘ คุณภาพและความเพียงพอของน้ำใช้
- ๑.๙ น้ำเพื่อการเกษตรและความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพและการมีงานทำ
- ๒.๒ ผลผลิตจากการเกษตร (เปรียบเทียบประสิทธิภาพการผลิต)
- ๒.๓ การประกอบอาชีพ (อาชีพเสริม)
- ๒.๔ การรวมตัวของเกษตรกร (อำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือการรับบริการ)
- ๒.๕ การใช้แหล่งสินเชื่อเพื่อการเกษตร (การรับบริการจากแหล่งสินเชื่อที่เป็นธรรม)
- ๒.๖ การทำการเกษตรฤดูแล้ง

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ระดับการศึกษาของประชาชน
- ๓.๒ อัตราการเรียนรู้ของประชาชน
- ๓.๓ การให้ความรู้จากภาครัฐ
- ๓.๔ การให้ความรู้ด้านคุณภาพชีวิต
- ๓.๕ สถานที่ให้ความรู้สำหรับหมู่บ้าน (โรงเรียน)
- ๓.๖ สถานที่ให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล(ห้องสมุด หอกระจายข่าว ที่อ่าน หนังสือพิมพ์)
- ๓.๗ การมีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา
- ๓.๘ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๙ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๔. ปัญหาการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- ๔.๒ การติดต่อสื่อสาร
- ๔.๓ วัสดุสำนักงานไม่เพียงพอ
- ๔.๔ ความกระตือรือร้นที่จะศึกษากฎระเบียบของสมาชิก

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาป่าไม้
- ๕.๒ ปัญหาคุณภาพดิน
- ๕.๓ ปัญหาน้ำ
- ๕.๔ ปัญหาการล่าสัตว์
- ๕.๕ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน (ความสามารถของรัฐในการให้บริการ)
- ๖.๒ การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- ๖.๓ สุขลักษณะในบ้าน (ความสะอาดและการสุขาภิบาล)
- ๖.๔ สุขภาพและอนามัยของบุคคล

- ๖.๕ น้ำหนักเด็กแรกเกิด ไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ กรัม
- ๖.๖ การขาดสารอาหารในเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี
- ๖.๗ การวางแผนครอบครัว

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ด้านการศึกษาเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๗.๒ กิจกรรมการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

ข. ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เอกสารสิทธิ
- ๑.๒ การคมนาคม
- ๑.๓ มีการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน
- ๑.๔ มีสิทธิในการทำกิน
- ๑.๕ มีไฟฟ้าตามจุดสำคัญ และขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน
- ๑.๖ ต้องให้มีน้ำใช้ในการเกษตรกรรม
- ๑.๗ มีน้ำประปาที่สะอาดเพื่อใช้ดื่ม
- ๑.๘ ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านให้ครบทุกครัวเรือน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ มีแหล่งสินเชื่อเพื่อการผลิต
- ๒.๒ มีอาชีพเสริม
- ๒.๓ ความรู้ด้านวิชาการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต
- ๒.๔ จัดตั้งตลาดเพื่อการเกษตร
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาแรงงานในหมู่บ้าน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ การส่งเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจากรัฐ
- ๓.๒ มีกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม และกีฬาภายในตำบลให้มากขึ้น
- ๓.๓ สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๔ ต้องการให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น
- ๓.๕ ต้องการส่งบุตรให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓.๖ ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ๓.๗ ฝึกอบรมเยาวชนให้มีกิจกรรมทำ เช่น ส่งเสริมการกีฬา
- ๓.๘ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแลอย่างทั่วถึง
- ๓.๙ จัดให้มีเตาเผาขยะ

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้มีเพียงพอและเหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์
- ๔.๓ ให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๕.๑ ส่งเสริมให้มีการปลูกป่า ปลูกต้นไม้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๕.๒ ให้ความรู้ในการปรับปรุงคุณภาพของดินและสนับสนุนแนะนำการปลูกพืชที่เหมาะสมกับ สภาพดินในพื้นที่นั้นๆ
- ๕.๓ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สัตว์ป่า
- ๕.๔ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน
- ๖.๒ การได้รับการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล
- ๖.๓ การได้รับความคุ้มครองด้านการอุปโภคบริโภค
- ๖.๔ การส่งเสริมการออกกำลังกาย

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ สนับสนุนด้านการศึกษาค้นคว้า เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๗.๒ จัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง)
วิสัยทัศน์

“เป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร และพืชเศรษฐกิจของประเทศ ที่เติบโตอย่างมั่นคง
บนพื้นฐานของชุมชนเข้มแข็ง และเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการการเกษตร สัตว์น้ำและพืชทางเศรษฐกิจ(ยางพารา/ปาล์ม
น้ำมัน) ของกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพแบบครบวงจร

๒. พัฒนาระบบการท่องเที่ยวให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน โดยการผสมผสานเชื่อมโยงกับกลุ่มอันดา
มันและเอกลักษณ์ที่โดดเด่นระดับโลก

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการร่วมสร้างกลุ่มจังหวัดสู่เมืองสีเขียวที่มีระบบ
ชุมชนเข้มแข็งบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคม และการขนส่งสินค้า รองรับการพัฒนา
พัฒนากลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การผลิต แปรรูปและการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันที่มี
คุณภาพแบบครบวงจร
๒. พัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวระดับนานาชาติ
๓. พัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง(ข้าว, ไม้ผล, ปศุสัตว์, ประมง)
๔. การพัฒนาสู่เมืองสีเขียว ชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง อย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคมและการโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดพัทลุง วิสัยทัศน์

"เมืองเกษตรยั่งยืน ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดดเด่น คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

พันธกิจ

บริหารเชิงพื้นที่ และการพัฒนาจังหวัดพัทลุง มุ่งสู่เมืองเกษตรยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้แนวปฏิบัติของ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" โดยกำหนดพันธกิจ การพัฒนาจังหวัดดังนี้

๑. พัฒนาการเกษตรให้มีความก้าวหน้าและยั่งยืน เป็นรายได้หลักทางเศรษฐกิจของจังหวัด
๒. ส่งเสริมและพัฒนากิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ พร้อมคุณธรรม ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง

วิสัยทัศน์

"จังหวัดพัทลุง เป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมโดดเด่น สังคมเข้มแข็ง คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพ และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถทางการเกษตรที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรหลักของจังหวัดพัทลุง
๓. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง เพื่อเชื่อมโยงไปสู่ภาคการเกษตรอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาการท่องเที่ยวที่โดดเด่น โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดพัทลุง และสนับสนุนการประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวที่มุ่งนำเสนอการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลาย
๕. ส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรของภาครัฐ เอกชน เพื่อเตรียมความพร้อมของชุมชนในการรองรับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงวัฒนธรรม และรองรับการท่องเที่ยวของประชาคมในภูมิภาคอาเซียน

๖.ส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชน ประชาชนทั่วไปในชุมชนเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในด้านสุขภาพ ความเข้มแข็งของชุมชน การบูรณาการของทุกภาคส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๗.พัฒนาระบบบริการสุขภาพและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๘.ส่งเสริมการบูรณาการระบบการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็งและให้เด็กเยาวชนได้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลง ให้เกิดประโยชน์

๙.สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

๑๐.ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

๑๑.อนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณี วัฒนธรรมทางศาสนาให้คงอยู่สืบไป

๑๒.บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัดพัทลุง

๑๓.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๔.การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๕.การพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑.เพื่อให้จังหวัดพัทลุง เป็นเมืองศูนย์กลางของการเกษตรในภูมิภาค ประชาชนในท้องถิ่นมีอาชีพ มีรายได้จากภาคการเกษตรและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่มีมูลค่า เชื่อมโยงถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่

๒.เพื่อให้จังหวัดพัทลุงเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมโดดเด่น

๓.เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้าน มีการส่งเสริมด้านการศึกษา สาธารณสุข การจัดสวัสดิการชุมชนที่มีมาตรฐาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน

๔.เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบมีการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของทุกภาคส่วน และสามารถนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.เพื่อให้ประชาชน องค์กรส่วนต่าง ๆมีส่วนร่วมในการพัฒนาและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคการเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

๔.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี

๖.นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คู่การศึกษาก้าวหน้าไกล
ใส่ใจคุณภาพชีวิต คิดอย่างมีส่วนร่วม”

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการเกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านการเมือง และเสริมสร้างการบริหารจัดการ
บ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๓. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้างต่างๆ
ที่ได้มาตรฐาน
๔. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน
๕. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
๗. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๘. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำ
อย่างเพียงพอ
๙. เพื่อปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ลำห้วย ลำคลอง และทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๓. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก ป้องกันน้ำท่วมขัง
๔. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๕. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจร
๖. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- ๑๐ หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
- ๑๑ ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
- ๑๒ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑๓ ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค
- ๑๔ ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบน้ำ เพื่ออุปโภคและบริโภค และการเกษตร	- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม เช่น ถนนลูกรัง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ให้มีคุณภาพ ด้อยที่สุด	- ร้อยละของ อปพร.ได้รับการฝึกทบทวน - จำนวนโครงการก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม
๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ระบบสื่อสารให้มีคุณภาพดีขึ้น	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึงสะอาดและปลอดภัย - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับความเดือดร้อน - ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการเกษตร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนเพื่อ การเกษตร
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ดำเนินชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๓. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตร เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตาม แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๔. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๕. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบทุนเพื่อการผลิตเพื่อการเกษตร	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๒. ส่งเสริมด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ - จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุนเพื่อการผลิตด้านการเกษตร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆในท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มอย่างยั่งยืนและลดค่าใช้จ่าย
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ เข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็งขึ้น
๒. กิจกรรมตามโครงการขับเคลื่อนระบบเกษตรกรรมยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๓. แหล่งเรียนรู้ทางการเกษตร เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๔. กลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๕. ประชาชนได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
พันธกิจ

๑. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำการเกษตร
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆในพื้นที่
๓. สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เพื่อการบริหารจัดการแหล่งน้ำทำการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๕. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๖. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๗. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ลำห้วย ลำคลอง และทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๓. ร้อยละของหมู่บ้านเสี่ยงภัยมีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๔. กลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๕. การปฏิบัติงานของ อปพร.ถูกต้องและรวดเร็ว
๖. ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูน้ำหลาก ป้องกันน้ำท่วมขัง
๗. ประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น
๘. ประชาชนสามารถกำจัดขยะมูลฝอยได้อย่างถูกสุขลักษณะ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการเกษตร เพื่ออุปโภคและบริโภค	- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ป้องกันน้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น	- ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ร้อยละของประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการประสบสาธารณภัย - ร้อยละของหมู่บ้านเสี่ยงภัยได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๓. สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่	- ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม - ครัวเรือนที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
๔. พัฒนาระบบทุนเพื่อการผลิตเพื่อการเกษตร	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาวะของชุมชน
๕. ส่งเสริมด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทักษะในการประกอบอาชีพ - จำนวนโครงการที่ดำเนินการ
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนให้ประชาชนได้รับความรู้ความเข้าใจและนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวัง รักษามาตรฐาน มีอาหารปลอดภัย
๒. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
๖. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. เพื่อพัฒนาทางด้านการศึกษาของประชาชนมีโอกาสดูแลเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. เพื่อสืบทอดศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๕. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๖. เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีอุปกรณ์กีฬาได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. เพื่อให้ประชาชนมีสนามกีฬาและสวนนันทนาการได้ออกกำลังกาย
๘. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๙. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม
๒. ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีโอกาสรเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ประชาชน สืบทอด พื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ
ปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๕. การแข่งขันกีฬาและนันทนาการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงขึ้น
๖. เด็กและเยาวชนได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. มีสนามกีฬาและสวนนันทนาการให้ประชาชนได้ออกกำลังกายมีสุขภาพแข็งแรง
๘. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน
๙. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกันปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ และป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษ สุนัขบ้า เป็นต้น	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการ สนับสนุน - จำนวน รพ.สต./อสม.ที่ได้รับการจัดสรร - จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ
๒. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพแข็งแรงและการ ออกกำลังกาย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์ฯ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้น พื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง	- จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้ง ในและนอกระบบ
๕. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักเรียนอย่าง เต็มศักยภาพ
๕. ส่งเสริม พัฒนาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริม และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ พระพุทธศาสนา - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน - จำนวนครั้งที่มีการจัดหา - จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๘. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา - จำนวนกองทุนที่สนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุน
๙. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๑๐. สนับสนุนมาตรการป้องกันปราบปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๑๑. สนับสนุนและสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและลดอุบัติเหตุจราจรช่วงเทศกาล - จำนวนครั้งที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและเสริมสร้างการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
พันธกิจ

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยโดยในทุกภาคส่วนของสังคม
๒. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตนเอง
๓. นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ปัญหาในท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม - จำนวนครั้งที่มีการจัดหาพัสดุ - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงและเพิ่มอัตราค่าจ้าง - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษี - จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ - จำนวนครั้งที่มีการเสริมสร้างและปรับปรุงการบริหารงาน - จำนวนข้อบัญญัติที่ออกบังคับใช้

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนครั้งที่มีการจัดการประชุม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

การจัดทำแผนการพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ เป็นการดำเนินการภายใต้ สถานการณ์และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงในจังหวัดและภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับประเทศ ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบอย่างชัดเจนต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นทิศทางของการบริหารจัดการตำบลวังใหม่ จึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตำบล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจภายในตำบล เพื่อเป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร ขณะเดียวกันต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจในจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น ระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตำบล

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้มีความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยยึดหลักการ “เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดดังกล่าวและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้คนในตำบล และควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

กรอบแนวคิดการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของตำบล โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง และคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัด เป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้านซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจ แนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น การแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค (วิเคราะห์ SWOT)

การวิเคราะห์ Swot	ผลการวิเคราะห์
จุดแข็ง (Strength)	- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ - พนักงานมีความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง การบังคับบัญชามีความชัดเจน - พนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน - การกำหนดจำนวนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน - อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weakness)	- พนักงานมีไม่ครบทุกตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง - การบริหารงบประมาณมีข้อจำกัด - พนักงานขาดทักษะในการแก้ปัญหาเบื้องต้น เช่น ระบบคอมพิวเตอร์
โอกาส (Opportunity)	- นโยบายของรัฐบาล จังหวัด และนโยบายของหน่วยงาน - จังหวัดมีการกำกับดูแล ตรวจสอบ มีการประชุมซักซ้อมแนวปฏิบัติต่างๆ - เทคโนโลยีทันสมัย สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว
อุปสรรค (Threats)	- สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง - การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่ไม่ต่อเนื่องทำให้นโยบายการพัฒนาชะงักขาดความต่อเนื่อง - วิกฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดิ่งลงเสื่อมถอย - ความเลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ - อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน และบางครั้ง อบต. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ
ภัยคุกคาม (Threat)	- กระแสบริโภคนิยม - ภัยธรรมชาติ - อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ - ความซ้ำซ้อนในการทำงานกับหน่วยงานอื่นด้านบริการและนโยบายสาธารณะ

จากการวิเคราะห์ **SWOT** องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีจุดแข็งและโอกาสหลายด้าน เช่นนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหน้าที่ด้านต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่มีการประกาศนโยบายด้านต่างๆ อย่างชัดเจนประกอบกับผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่มีศักยภาพในหลายด้านๆ สำหรับด้านบุคลากร การกำหนดจำนวนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและพนักงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี แต่เนื่องจากบางตำแหน่งไม่สามารถสรรหาได้ จึงเป็นจุดอ่อนขององค์กร

ในการดำเนินการตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสาน และ ฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลงมือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ เพื่อกำหนดเป็นภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญโดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ ภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล วังใหม่ใกล้เคียงกับ องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ในอำเภอป่าบอน ดังนี้

ที่	อปท.	ส่วน ราชการ	หน่วย ตรวจสอบ	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	ลูกจ้าง ประจำ
๑	อบต.โคกทราย	๔	๑	๗๓,๗๐๐,๐๐๐	๓๙	๖๕	๑
๒	อบต.หนองธง	๔	๑	๖๒,๕๐๐,๐๐๐	๓๘	๓๔	๒
๓	อบต.ป่าบอน	๔	๑	๖๓,๘๕๓,๖๓๐	๓๒	๕๕	-
๔	อบต.ทุ่งนารี	๔	๑	๗๓,๗๐๐,๐๐๐	๔๓	๔๑	๒
๕	อบต.วังใหม่	๔	๑	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๒๕	๑

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล

งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรม ต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร

การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัยเช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษางานศึกษานิเทศก์งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ

ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งาน วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งาน ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๒ งานบริหารทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย ๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๓.๑ งานการเจ้าหน้าที่ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี - งานการประชุม - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๑.๓.๓ งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ต่อ) ๑.๖ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานการเลือกตั้ง ๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๘ งานกิจการสภา - งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมสภา - งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา - งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม - งานรายงานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ต่อ) ๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ(ต่อ) ๑.๓.๔ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานการเลือกตั้ง ๑.๓.๕ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๓.๖ งานกิจการสภา - งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมสภา - งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา - งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม - งานรายงานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ ๑.๓.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง(ต่อ) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง(ต่อ) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง(ต่อ) ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๓ งานผังเมือง - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริหารงานทั่วไป ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๓. กองช่าง(ต่อ) ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง ๓.๓ งานผังเมือง - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริหารงานทั่วไป ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

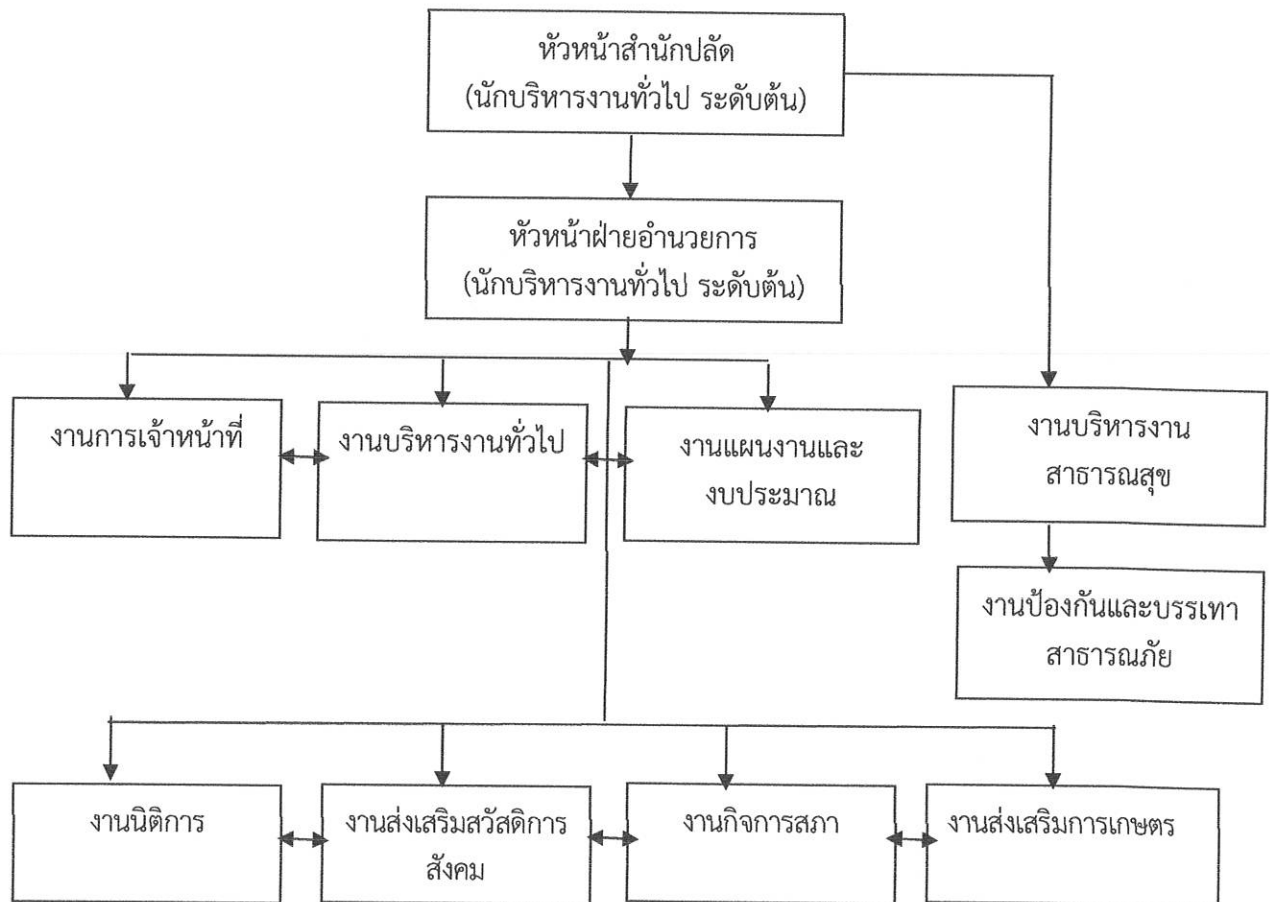
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด อบต.



๑.๒ การกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

๑. งานการเจ้าหน้าที่
๒. งานบริหารงานทั่วไป
๓. งานแผนงานและงบประมาณ
๔. งานบริหารงานสาธารณสุข
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ
๗. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๘. งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๙. งานส่งเสริมการเกษตร

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) งานบริหารสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓,๕๘๑

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) = ๒๒๕,๑๖๒

(๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมและฟื้นฟูผู้ประสบภัย

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๙๒๘

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) = ๑๒๒,๔๐๐

(๓) งานกิจการเจ้าหน้าที่

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา
- งานสิทธิและสวัสดิการ
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๘๒๒

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก) = ๒๔๔,๓๘๐

(๔) งานบริหารงานทั่วไป

- งานราชการทั่วไปของ อบต.
- งานกิจการคณะผู้บริหาร
- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๙,๙๙๙
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๕๘๔,๑๐๐

(๕) งานแผนงานและนโยบาย

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๓๕๔
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๑๖๘,๑๒๐

(๖) งานนิติการ

- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา
- งานงานคดี
- งานวินัย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานการเลือกตั้ง

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๗๘๕
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๑๐๓,๗๑๐

(๗) งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๑๒,๐๖๗
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๑๖๙,๐๘๐

(๘) งานกิจการสภา อบต.

- งานงานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานการประชุมสภา
- งานประชุมกรรมการต่างๆของสภา
- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม
- งานรายงานการประชุมสภา
- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม
- งานรายงานการประชุมสภา
- งานระเบียบทะเบียนประวัติ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๖๑๒
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๔๕,๐๙๐

(๙) งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔๘
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๘,๘๘๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE)เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน – เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนงาน – โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของสำนักปลัด มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารงานสาธารณสุข	๒๒๕,๑๖๒.๐๐	๓,๕๘๑.๐๐	๒.๗๒
๒	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๒,๔๐๐.๐๐	๒,๐๔๐.๐๐	๑.๔๘
๓	งานการเจ้าหน้าที่	๒๔๔,๓๘๐.๐๐	๔,๐๗๓.๐๐	๒.๙๕
๔	งานบริหารงานทั่วไป	๕๘๔,๑๐๐.๐๐	๙,๗๓๕.๐๐	๗.๐๕
๕	งานแผนงานและงบประมาณ	๑๖๘,๑๒๐	๒,๘๐๒.๐๐	๒.๐๓
๖	งานนิติการ	๑๐๓,๗๑๐.๐๐	๒,๑๗๘.๕๐	๑.๒๕
๗	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑๖๙,๐๘๐.๐๐	๒,๘๑๘.๐๐	๒.๐๔
๘	งานกิจการสภา	๔๕,๐๙๐.๐๐	๗๕๑.๕๐	๐.๕๕
๙	งานส่งเสริมการเกษตร	๘,๘๘๘.๐๐	๑๔๘.๐๐	๐.๑๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๒
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๒๐.๐๘
กรอบอัตรากำลังคนที่มี (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๓

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ สำนักปลัดได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา
๔. นิติกร ปก./ชก. ๑ อัตรา
๕. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๑ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล (ต่อ)

- | | |
|--|---------|
| ๕. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก | ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๓ อัตรา |
| ๒. แม่ครัว | ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ อัตรา |
| ๔. คนงานประจำรถขยะ | ๒ อัตรา |

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภตสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : - งานบริหารสาธารณสุข

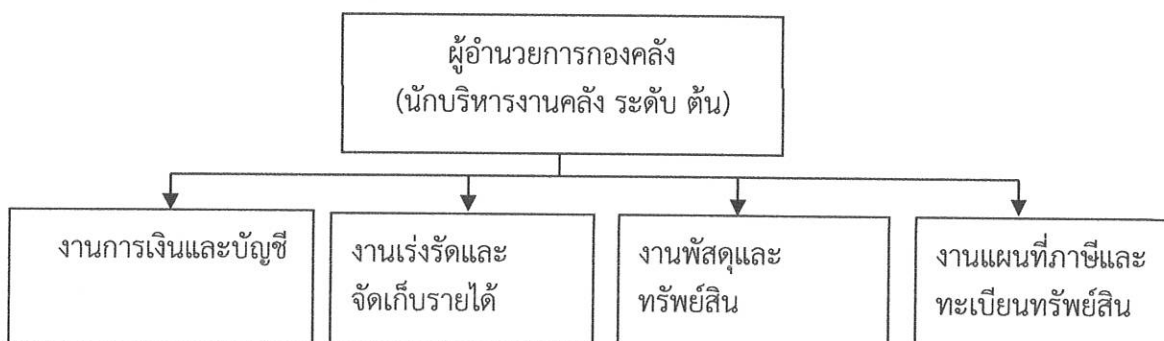
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนิติการ
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการเกษตร

มีอัตรากำลังตามที่ต้องการจากผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองคลัง

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



๑.๒ การกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

(๑) งานการเงินและบัญชี

- งานเกี่ยวกับสถานการณ์การเงินการคลัง
- งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่าย
- งานควบคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๗,๓๔๓

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = ๓๑๗,๒๑๐

(๒) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานพัฒนารายได้
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม
- งานนำส่งเงิน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓๓,๔๑๔

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = ๓๓๑,๘๐๐

(๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง
- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- งานทะเบียนคุมพัสดุ
- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ
- งานเงินหลักประกันสัญญาทุกประเภท

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๖๙๗

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = ๑๖๐,๘๐๐

(๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- งานประเมินภาษี
- งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์
- งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๖๘

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๑๒๕,๐๔๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE)เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำได้โดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนงาน - โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองคลัง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานการเงินและบัญชี	๓๑๗,๒๑๐.๐๐	๗,๓๔๗.๐๐	๓.๘๓
๒	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๓๓๑,๘๐๐.๐๐	๕,๕๓๐.๐๐	๔.๐๑
๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑๖๐,๘๐๐.๐๐	๒,๖๘๐.๐๐	๑.๙๔
๔	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๒๕,๐๔๐.๐๐	๒,๐๘๔.๐๐	๑.๕๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๑.๒๙
การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๙

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองคลังได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ดังนี้

กองคลังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้	
๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑ อัตรากำลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑ อัตรากำลัง
๓. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑ อัตรากำลัง
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑ อัตรากำลัง
๕. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑ อัตรากำลัง
ลูกจ้างประจำ	
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ อัตรากำลัง
พนักงานจ้างทั่วไป	
๑. คนงานทั่วไป	๑ อัตรากำลัง
๒. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๓ อัตรากำลัง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๑ อัตรากำลัง (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๘๓ คน)
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. ๑ อัตรากำลัง

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลัง งานการเงินและบัญชี ปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงคงกรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๔.๐๑ คน)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา
- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ ๓ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานเร่งรัดและพัฒนารายได้ มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๔.๐๑ คน และยังมีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานพัสดุและทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๑.๙๔ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังงานพัสดุและทรัพย์สินปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ไม่มีกรอบพนักงานส่วนตำบล (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๑.๕๑ คน) มีอัตรากำลังดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป

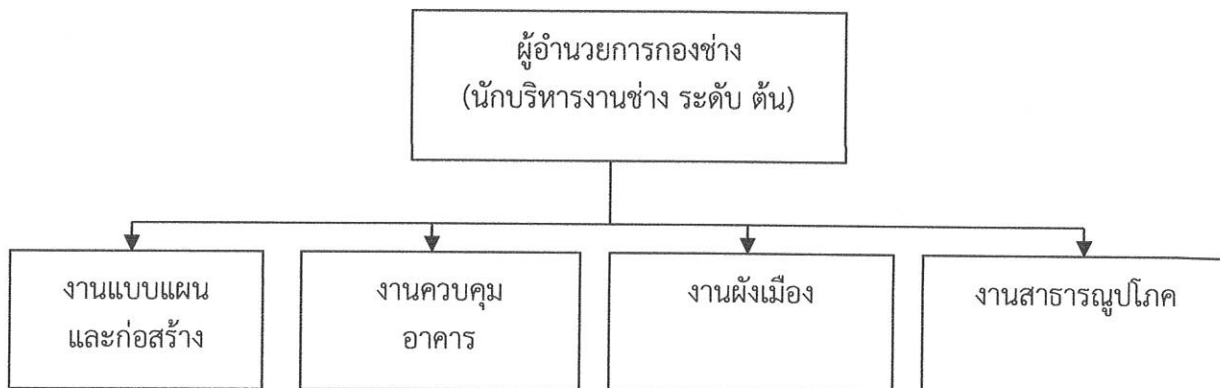
- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองช่าง

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



๑.๒ การกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานควบคุมอาคาร
- (๓) งานผังเมือง
- (๔) งานสาธารณูปโภค
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

(๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
 - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
 - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
 - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
 - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
- ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔๓๓
- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๒๗๘,๗๖๐

(๒) งานควบคุมอาคาร

- งานสำรวจ
 - งานออกแบบและเขียนแบบ
 - งานประมาณราคา
 - งานจัดทำราคากลาง
- ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๖๒
- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๓๓,๐๖๐

(๓) งานผังเมือง

- งานนโยบายด้านการพัฒนาเมือง
 - งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง
 - งานควบคุมผังเมือง
 - งานภูมิสารสนเทศ
- ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๐๔
- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๕๕,๒๐๐

(๔) งานสาธารณูปโภค

- งานควบคุมการผลิตน้ำประปา
 - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา
 - งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๙,๖๔๔
- เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๕๙๘,๙๘๐

(๕) งานบริหารงานทั่วไป

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๘๗๐
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีย) = ๓๑,๕๐๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ใช้แนว ความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์
กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม
กระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่
ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจาก
ปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะ
สะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลา
ที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนการ - โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของ
เจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองช่าง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีย)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒๗๘,๗๖๐.๐๐	๔,๖๔๖.๐๐	๓.๓๗
๒	งานควบคุมอาคาร	๓๓,๐๖๐.๐๐	๕๕๑.๐๐	๐.๔๐
๓	งานผังเมือง	๕๕,๒๐๐.๐๐	๙๒๐.๐๐	๐.๖๗
๔	งานสาธารณูปโภค	๕๙๘,๙๘๐.๐๐	๙,๙๘๓.๐๐	๗.๒๔
๕	งานบริหารงานทั่วไป	๓๑,๕๐๐.๐๐	๕๒๕.๐๐	๐.๓๘
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๒.๐๖
กรอบอัตรากำลังคนที่มี (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๐

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองช่างได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑ อัตรา
๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑ อัตรา
๔. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑ อัตรา
๕. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ อัตรา
๒. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา	๒ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป	๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานแบบแผนและก่อสร้าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ดังนี้

- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๓๗)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานแบบแผนและก่อสร้าง ปัจจุบันอัตรากำลังที่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ดังนี้

-วิศวกรโยธา ปก./ชก.

๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๔๐)

ปัจจุบัน งานควบคุมอาคาร และงานผังเมือง มีอัตรากำลังที่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ดังนี้

- นายช่างไฟฟ้า ปก./ชก.

๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๐๕)

- เจ้าพนักงานประปา ปก./ชก.

๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๔.๑๙)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๑ อัตรา

- พนักงานผลิตน้ำประปา

๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา

- พนักงานผลิตน้ำประปา

๒ อัตรา

- คนงานทั่วไป

๑ อัตรา

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานประสานสาธารณูปโภค มีอัตรากำลังที่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๓๘ คน)

พนักงานจ้างทั่วไป

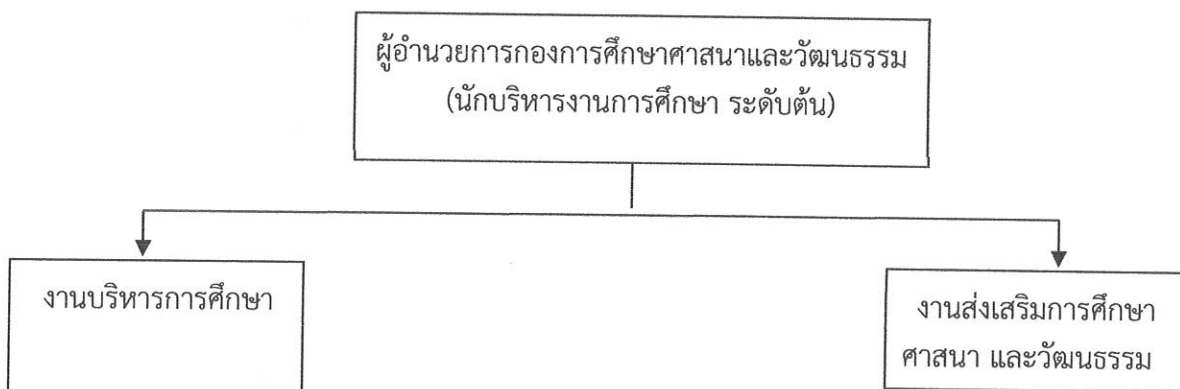
-ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานทั่วไป มีอัตรากำลังที่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ต่อไป

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน

(๑) งานบริหารการศึกษา

(๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) งานบริหารการศึกษา

- งานพัฒนาการศึกษา
- งานจัดการศึกษาปฐมวัย
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๙๗

เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๑๔๒,๑๐๐

(๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานการศึกษา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม
- งานจัดการการศึกษานอกโรงเรียน
- งานบริหารงานทั่วไป

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๖๖

เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๑๑๐,๖๔๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนงาน - โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารการศึกษา	๑๔๒,๑๐๐.๐๐	๒,๓๖๘.๓๓	๑.๗๒
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑๑๐,๖๔๐.๐๐	๑,๘๔๔.๐๐	๑.๓๔
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๓.๐๖
การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๒
อัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ (จำนวนเด็ก ๑๐: ครู ๑)				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม				๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง				๔
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก				๖

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองการศึกษาฯ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

กองการศึกษามีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ) ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม

- ครู ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง

- ครู ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก

- ครู ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังความต้องการ =๑.๗๒ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

งานบริหารการศึกษา กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๒ คน ซึ่งตอนนี้มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

กรอบอัตรากำลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม

ปัจจุบันงานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรงได้มอบหมายให้ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๒

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
-งานตรวจสอบภายใน

๑.๒ การกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๑ งาน

- งานตรวจสอบภายใน

๒. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานหน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) งานตรวจสอบภายใน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒๐

เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๑๐๘,๙๖๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE)เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนการ - โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานตรวจสอบภายใน มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานตรวจสอบภายใน	๑๐๘,๙๖๐.๐๐	๑,๘๑๖.๐๐	๑.๓๒
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑
การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ หน่วยตรวจสอบภายในได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายในมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังของหน่วยตรวจสอบภายใน จะต้องเป็นไปตามโครงสร้างของส่วนราชการ จะต้องกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ต่อไป

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและเปรียบเทียบกับ อปท.อื่นแล้ว เพื่อควบคุมมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไปจากที่กฎหมายกำหนดอันเนื่องมาจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ แต่เมื่อพิจารณาแล้วยังคงมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จึงนำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการดังนี้

ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก

๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองคลัง(ต่อ)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	

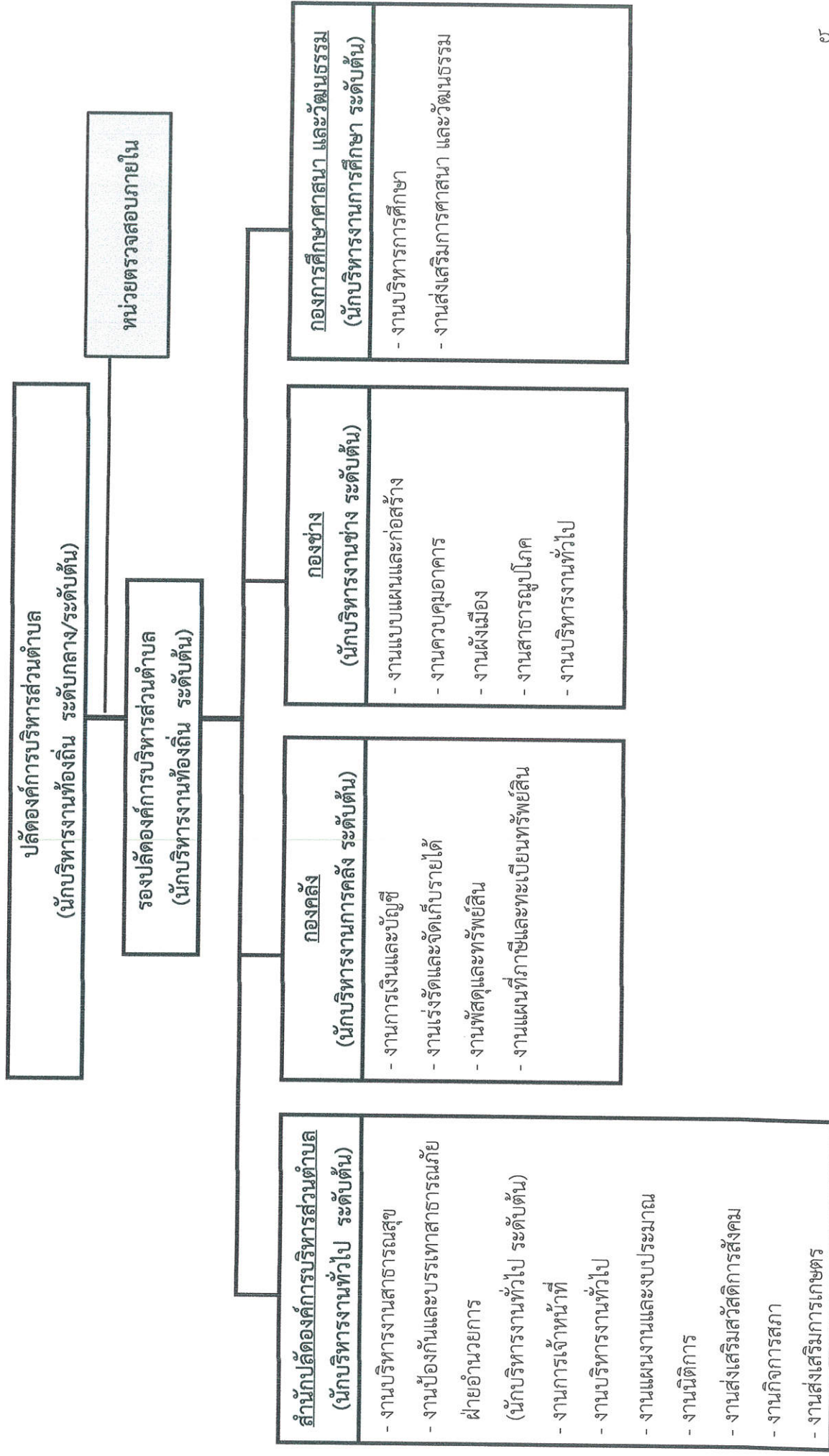
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)								
๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๖	๖๕	๖๕	๖๕	-๑	-	-	

หมายเหตุ : การสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง
จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งศึกษาว่างเพื่อใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๖๖.๐๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๖,๐๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๗,๕๖๐	๗๑๑,๑๒๐	(๕๖,๓๔๐)
๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๓๓.๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๑,๑๖๐	๓๓,๖๘๐	๓๕,๒๔๐	๖๐๔,๔๔๐	๖๒๕,๐๘๐	(๕๒,๘๐๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	๓๓๓๓.๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๔๖๐	๔๘๘,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๕๕.๘๘๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๒,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๔,๓๒๐	๔๒๖,๔๐๐	๔๔๖,๗๒๐	(๒๙,๓๔๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๕๕๒๓.๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๐๐	๓๕,๓๒๐	๕๕๓,๓๒๐	๕๗๓,๓๒๐	(๔๓,๘๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๕๕.๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	๒๓,๓๒๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๖,๓๒๐	๔๗๖,๕๖๐	(๓๒,๘๘๐)
๗	นักวิชาการ	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๒๕๖.๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๓๐๐	๒๗๖,๓๒๐	๒๘๖,๕๖๐	(๒๑,๘๐๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๒๕๕.๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๖,๕๖๐	(๑๗,๓๕๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๖๖.๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๒๐	๓๑,๙๖๐	๔๐๔,๕๖๐	๔๒๕,๐๐๐	(๓๑,๖๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๔/ช.ก.	๑	๑	๓๔๕๕.๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๘๐๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๐๘,๘๘๐	(๒๘,๘๐๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๔/ช.ก.	๑	๑	๒๐๙๖.๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๒๘๐	๒๒๖,๒๔๐	๒๓๖,๔๘๐	(๑๗,๔๔๐)
๑๒	พนักงานงานช่างเทคนิค	-	๑	๑	๒๒๗๖.๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๒๔๐	๒๕๖,๔๘๐	(๑๘,๘๔๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๘๘.๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๓๒๐	๘,๖๘๐	๙,๐๔๐	๒๒๖,๒๔๐	๒๓๖,๔๘๐	(๑๘,๓๔๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๓๓.๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๒๐	๖,๒๘๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๖,๓๒๐	(๑๓,๓๔๐)
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๒๒๕๕.๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	-	-	๓๒๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	(๑,๐๐๐)
๑๖	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘๘.๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	(๑,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘๘.๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	(๑,๐๐๐)
๑๘	พนักงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๒๖.๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๑๒,๐๐๐	๒๒๒,๐๐๐	(๑,๐๐๐)
๑๙	กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๙	ผอ.กองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๓๓.๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๔๖๐	๔๘๘,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๖๖.๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๒๐	๓๑,๙๖๐	๕๒๖,๓๒๐	๕๔๖,๖๘๐	(๓๑,๖๘๐)
๒๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๕๕,๔๘๐	๔๘๖,๐๐๐	(๓๓,๙๙๐)
๒๒	นักวิชาการจัดการเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๖๖.๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๒๐	๓๑,๙๖๐	๕๒๖,๓๒๐	๕๔๖,๖๘๐	(๓๑,๖๘๐)
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๓๖.๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๗๓,๘๘๐	๔๙๓,๑๔๐	(๓๕,๑๔๐)
๒๔	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๓๐๘๘,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๒,๓๒๐	๓๔๒,๖๘๐	(๒๕,๖๘๐)
๒๕	พนักงานงานช่างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๙๙,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๘๐	๒๑๕,๘๘๐	๒๒๖,๕๒๐	(๑๖,๖๒๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	พนักงานงานช่างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	พนักงานงานจดหมายตรา	-	๓	๓	๑๐๘๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๑๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	พนักงานงานจดหมายตรา	-	๓	๓	๒๒๕๘,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	กองช่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	ผอ.กองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๑๒๐	๕๕๖,๓๒๐	๕๗๖,๘๐๐	(๓๗,๕๔๐)
๒๙	วิศวกรโยธา	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๒๕๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๖,๕๖๐	(๑๘,๗๕๐)
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๔/ช.ก.	๑	๑	๑๓๖๐,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๐,๙๖๐	๑๑,๒๔๐	๑๙๑,๓๒๐	๒๐๑,๖๐๐	(๑๔,๑๔๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ป.๔/ช.ก.	๑	๑	๓๕๕๗,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๒๒,๘๘๐	๒๓,๘๐๐	๒๔,๗๒๐	๔๐๑,๘๘๐	๔๑๒,๘๐๐	(๒๕,๗๕๐)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุรัชชัย ผลบุญ	ร.ป.ม. (-)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๖๐๔,๐๘๐
๒	นายวิวัฒน์ คงเขียว	ร.ม. (-)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๕,๖๐๐
สำนักปลัด อบต.												
๓		ร.ป.ม. (-)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวอมจิตร ณ นคร	ร.ป.บ. (-)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๙,๘๘๐ (๒๙,๙๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๗,๘๘๐
๕	นางสาววาลูกา เพ็งจรัส	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๕๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐x๑๒)	-	-	๕๒๑,๗๖๐
๖	นายกิตติพร ชุมด้วน	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๔,๐๘๐ (๒๒,๘๔๐x๑๒)	-	-	๓๓๔,๐๘๐
๗	นายสมาน เพ็ญทาก	น.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๕๖,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๘๐๐
๘			๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๓๕๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม ๒๒๕,๐๐๐
๙	นางสาวอุมาภัย บุญรอด	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๑๐	นางอัญชลี เพชรสงค์	บ.บ.บ. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๔๕,๖๐๐ (๒๘,๘๐๐x๑๒)	-	-	๓๔๕,๖๐๐
๑๑	นางสาวสุภารัตน์ ทองพลอย	ค.อ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้าระดับปริญญาตรี)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นางสาวอโนทัย ชุมแก้ว	บ.บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๗,๖๔๐ (๑๘,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๖๔๐
๑๓	นางกรนิศ จันทร์พุ่ม	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๘๘๐ (๑๘,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๘๘๐
๑๔	นายมนตรี ขันบุญมี	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕		-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๑๖		-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๑	-	-	ว่างเต็ม
๑๗	นางสาวอุไรวรรณ เอียดปราบ	-	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายศรีณีย์ คงพัฒน์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
สำนักงานจัดตั้งใหม่												
สำนักงานปลัด อบต.(ต่อ)												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙ นายปรีชา	มณีโรจน์	-	-	คนงานประจำระยะ	-	-	พนักงานประจำระยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐ นายบุญธรรม	ปรีชา	-	-	คนงานประจำระยะ	-	-	พนักงานประจำระยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๑			๓๕-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๒๒ นางสาวพรนิการ์	ช่วยเอี่ยม	บ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๓ นางสาวณิกา	ต้นสิริพิทักษ์	บ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๐๗,๘๘๐ (๓๓,๙๙๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๒๔ นางวิยะดา	หนูทิม	บ.ธ.ม. (การเงินและการธนาคาร)	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐
๒๕ นางสาวสุณิศา	คงเพชร	บ.ธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓๐-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๒๑,๖๘๐ (๓๕,๑๔๐x๑๒)	-	-	๔๒๑,๖๘๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๖ นางยุณิศา	ขุนเศษ	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๗ นางสาวอัญญา	พงศ์กิจเจริญ	ปวส. (การตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๙,๔๔๐ (๑๖,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๔๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๘ นายธนรัตน์	มนีโรจน์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙ นางอริศราภรณ์	ชูดำ	บ.ธ.บ. (การจัดการ)	-	พนักงานจดหมายเหตุ	-	-	พนักงานจดหมายเหตุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐ นางสาวสรวล	ช่วยบำรุง	บ.ธ.บ. (การตลาด)	-	พนักงานจดหมายเหตุ	-	-	พนักงานจดหมายเหตุ	-	๑๐๘,๐๐๑	-	-	๑๐๘,๐๐๑
๓๑ นายภูวดล	ทองรัตน์	ม.๓	-	พนักงานจดหมายเหตุ	-	-	พนักงานจดหมายเหตุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๓๒ นายเกรียงไกร	ศรีภักดี	พล.บ. (การจัดการงานช่างและสิ่งของ)	๓๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๘๐๐
๓๓ นายไกรศรี	เจ้าสุขุ	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๓๐-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕-๓๐-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.,	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๓๔ นางสาวณิสดา	จรรยาโรจน์	ปวช. (คอมพิวเตอร์กราฟิก)	๓๕-๓๐-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๓๕-๓๐-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๗๐,๑๖๐ (๑๔,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๑๖๐
๓๕ นายประเสริฐ	จันทร์ภักดี	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕-๓๐-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕๗,๐๐๐ (๒๙,๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๐๐๐
๓๖ นายอัฐพล	แก้วเพชร	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๓๐-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก.	๓๕-๓๐-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก.	๒๒๔,๘๘๐ (๑๘,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง (ต่อ)												
๓๗	นายสมเกียรติ์ สมนาน	ปวส. (ช่างเทคนิคการผลิต)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๓๕,๕๕๐ (๓๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๓๕,๕๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นายอนพัช ชูศรี	ปวส. (โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗,๕๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๐๐
๓๙	นายไชยเชษฐ แสงเมธี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐,๒๓๐ (๑๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๐,๒๓๐
๔๐	นายวิรัตน์ แก้วดุด	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๖,๕๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๖,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นางสาวรุจิรา แสงละอียด	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๔๒	นายธีรยุทธ กุลสุวรรณ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๔๓	นายบุญฤทธิ์ สุขสังขาลย์	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๔๔	นายบุญเกิด ไชยวิเศษ	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๕			๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕,๕๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๕๒,๕๐๐
๔๖	นางสาวพวงพรณ พินกลับ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๔๘,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๗	ว่าที่รต.หญิงวรรณฤดี ขุนฤทธิ์	กศ.บ. (การศึกษา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖,๗๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๖,๗๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๘	นางสาวบัณฑิตา ชุมด้วน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคียม												
๔๙			๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐
๕๐	นางสาวพิมพ์ใจ แก้วทนต์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	รองจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๑	นางพูนภา ปิ่นทองพันธ์	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๕๒,๐๘๐ (๔,๓๔๐x๑๒)	-	-	๕๒,๐๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง												
๕๒			๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รองจัดสรร
๕๓			๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๔	ว่าที่รต.หญิงศศิภมล นวลศรี	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๖	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๕	นางสาวพุดสข วัณปู	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐๑,๒๘๐ (๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๐๑,๒๘๐
๕๖	นางสาวกัลยา แก้วดี	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐๑,๒๘๐ (๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๐๑,๒๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านนาค												
๕๗				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	รอจัดสรร
๕๘	นางอรอนงค์ สังข์หนู	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๑	ครู	คศ.๓	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	ขอ กสณ.สอบแล้ว
๕๙			๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	
๖๐			๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๑	นางวิภากรัตน์ ดังคง	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๙๓,๗๒๐ (๗,๘๑๐x๑๒)	-	-	๙๓,๗๒๐
๖๒	นางอุษณีย์ หลับด้วง	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๙๓,๗๒๐ (๗,๘๑๐x๑๒)	-	-	๙๓,๗๒๐
๖๓	นางสาวสิริภาณี หมื่นเส้น	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๘,๕๖๐ (๔,๘๘๐x๑๒)	-	-	๕๘,๕๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๔			๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๒๒๕,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือ ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตาม ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือ เสนอให้มีการลงโทษผู้ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวัง
ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม
รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทําบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง
ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

