



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หนังสือจังหวัดพัทลุง ที่ พท ๐๐๒๓.๒/ว ๗๘๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางจิรวรรณ เพชรตีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่ ก.อบต.จังหวัดพัทลุง ให้ความเห็นชอบ

ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ตำแหน่ง ปัจจุบัน		ตำแหน่งปรับ/เพิ่ม/ลด	ประจำปีงบประมาณ			๔๐%	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.จังหวัด	
			๖๔	๖๕	๖๖			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๕)	อบต.วังใหม่					๖๔=๒๘.๐๑			
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด อบต.)					๖๕=๒๘.๑๓			
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น(รองปลัด อบต.)					๖๖=๒๘.๑๔			
	สำนักงานปลัด อบต.								
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หน. สป.)								
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๕	นิติกร								
๖	นักทรัพยากรบุคคล								
๗	นักพัฒนาชุมชน								
๘	นักวิชาการสาธารณสุข								
๙	จพง.ธุรการ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๑	ผช.นักทรัพยากรบุคคล								
๑๒	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-๑				ลดภาระค่าใช้จ่ายและว่างเกิน ๑ ปี	/	
๑๓	ผช.จพง.ธุรการ								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	นักการภารโรง								
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (๒)								
๑๖	ยาม								
๑๗	คนงานทั่วไป (๒)								
	กองคลัง								
๑๘	นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กองคลัง)								
๑๙	นักวิชาการคลัง								
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี								
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้								
๒๒	นักวิชาการพัสดุ								
	ลูกจ้างประจำ								
๒๓	จพง.การเงินและบัญชี								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้								
๒๕	ผช.จพง.พัสดุ								
๒๖	ผช.จพง.ธุรการ								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงานทั่วไป (๒)								

๐.๗

ตำแหน่ง ปัจจุบัน	ตำแหน่งปรับ/เพิ่ม/ลด	ประจำปีงบประมาณ			๔๐%	เหตุผลความจำเป็น	มติ ก.อบต.จังหวัด	
		๖๔	๖๕	๖๖			เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๕) อบต.วังใหม่ (ต่อ) กองช่าง								
๒๘) นักบริหารงานช่าง(ผอ.กองช่าง)								
๒๙) วิศวกรโยธา								
๓๐) นายช่างโยธา								
๓๑) นายช่างไฟฟ้า								
๓๒) จพง.ประปา พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓) ผช.จพง.ธุรการ								
๓๔) ผช.นายช่างไฟฟ้า								
๓๕) พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖) พนักงานผลิตน้ำประปา(๒)								
๓๗) คนงานทั่วไป (๒) กองการศึกษาฯ								
๓๘) นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)								
๓๙) นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐) ผช.จพง.ธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป								
- ๑. ศูนย์ฯ บ้านควนเคี่ยม								
๔๑) ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒) ๒. ศูนย์ฯ บ้านทับมิ่งขวัญ								
๔๓) ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๓. ศูนย์ฯ วัดท่าดินแดง								
๔๕) ครู (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๓) ๔. ศูนย์ฯ บ้านน้ำตก								
๔๗) ครู (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๓)								

หมายเหตุ ให้ อบต. ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วรายงานประกาศพร้อมแผนอัตรากำลัง ให้ ก.อบต.จังหวัดพัทลุงทราบ จำนวน ๑ เล่ม ๐-๗

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอ ป่าบอน จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน	๔
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ 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) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ซึ่งมีนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เพื่อให้การ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรง กับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

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.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

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 มีน้ำตลอดทั้งปี อ่างเก็บน้ำโรงอิฐ หมู่ที่ ๕ มีน้ำตลอดทั้งปี และห้วยเกาะกอ มีน้ำไม่ตลอดทั้งปี

ลักษณะของไม้และป่าไม้ ตำบลวังใหม่ มีพื้นที่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ประมาณร้อยละ ๕๐ ของพื้นที่ทั้งตำบล โดยมีพื้นที่อยู่ทางตอนใต้ ติดต่อไปจนถึงด้านตะวันออก 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 บ้านควนนายทน

หมู่ที่ ๗ บ้านน้ำรูง

หมู่ที่ ๘ บ้านควนช้างตาย

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชาชนตำบลวังใหม่ แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้านมีประชากรทั้งสิ้น ๖,๒๒๔ คน แบ่งออก เป็นชาย ๓,๐๓๐ คน เป็นหญิง ๓,๑๙๔ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๑ คนต่อตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน ๒,๒๑๓ ครัวเรือน

ตารางแสดงจำนวนประชากร ครั้วเรือน จำนวนหมู่บ้าน ของตำบลวังใหม่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครั้วเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
๐	วังใหม่	๑	๑๓๖	๑๑๒	๒๕๘	
๑	บ้านน้ำตก	๔๕๙	๕๘๘	๖๐๙	๑,๑๙๗	
๒	บ้านควนเคี่ยม	๒๓๘	๒๙๓	๓๑๔	๖๐๗	
๓	บ้านตะโหนด	๓๑๐	๔๐๐	๔๑๗	๘๑๗	
๔	บ้านท่าดินแดงออก	๔๓๓	๖๔๔	๖๖๒	๑,๓๐๖	
๕	บ้านควนออก	๒๗๖	๓๘๒	๔๐๒	๗๘๔	
๖	บ้านควนนายท่น	๑๘๙	๑๖๘	๑๘๕	๓๕๓	
๗	บ้านน้ำรุ่ง	๑๒๕	๗๗	๗๖	๑๕๓	
๘	บ้านควนช้างตาย	๑๘๓	๓๗๓	๓๖๗	๗๔๐	
	รวมทั้งสิ้น	๒,๒๑๓	๓,๐๗๐	๓,๑๕๔	๖,๒๒๔	

** ข้อมูลจากที่ทำการปกครอง อ.ป่าบอน ๕ ก.ค. ๒๕๖๒

สภาพทางสังคม

การศึกษา

การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็ก	จำนวนนักเรียน			จำนวนครู (คน)
	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดน้ำตก	๔๑	๓๖	๗๗	๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล่นวัดท่าดินแดง	๒๑	๒๕	๔๖	๔
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับมิ่งขวัญ	๑๒	๒๐	๓๒	๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม	๒๑	๒๒	๔๓	๔
รวมทั้งสิ้น	๙๕	๑๐๓	๑๙๘	๑๕

** ข้อมูลจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ตำบลวังใหม่

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ โรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนนักเรียน			จำนวนครู (คน)
	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)	
โรงเรียนบ้านน้ำตก	๗๙	๘๙	๑๖๘	๑๐
โรงเรียนบ้านควนเคี่ยม	๕๘	๕๘	๑๑๖	๑๐
โรงเรียนวัดท่าดินแดง	๕๖	๗๑	๑๒๗	๑๓
รวมทั้งสิ้น	๑๙๓	๒๐๗	๔๐๐	๓๓

** 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. นายมณฑิเตอร์ รัตนตรัง

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๖-๔๙๑-๖๒๑๑

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

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๖-๙๖๖-๒๘๓๕

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมของตำบลวังใหม่ มีการคมนาคมทางบก ได้แก่ ทางรถยนต์ และทางรถไฟ

การคมนาคมติดต่อกับอำเภอและตำบลใกล้เคียง

- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๔๙ เป็นถนนลาดยาง สภาพถนนดี มีเส้นทางแยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ที่ตำบลป่าบอน ไปทางทิศตะวันออก ถึง หมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๑ ตำบลวังใหม่ สามารถคมนาคมต่อไปจนถึงที่ว่าการอำเภอปากพะยูน

การคมนาคมติดต่อภายในตำบล

- ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๔๐๔๙ สามารถติดต่อคมนาคม ระหว่าง หมู่บ้าน หมู่ที่ ๕,๘ และหมู่ที่ 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

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข 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 ผลผลิต รวม ๑,๘๐๐ กิโลกรัม/ไร่

การประมง ไม่มีการทำการประมงในพื้นที่ตำบลวังใหม่ เนื่องจากพื้นที่ไม่ติดทะเล

การปศุสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงสุกร การเลี้ยงไก่

การท่องเที่ยว ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลวังใหม่

อุตสาหกรรม ไม่มีอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ตำบลวังใหม่

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ ๒๐ กลุ่ม

๑. กลุ่มแม่บ้านออมทรัพย์
๒. กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเกษตรกรบ้านน้ำตก
๓. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มจักสานกระเป๋าสตางค์บ้านควนเคี่ยม
๔. วิสาหกิจชุมชนแม่บ้านออมทรัพย์
๕. วิสาหกิจชุมชนออมทรัพย์เกษตรกรบ้านโนนไส
๖. วิสาหกิจชุมชนปุ๋ยผสมบ้านโนนไส
๗. วิสาหกิจชุมชนกลุ่มทำน้าบ้านโนนไส
๘. กลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำบ้านตะโหนด
๙. วิสาหกิจชุมชนบ้านทำดินแดงออกจักสานกระเป๋าสตางค์
๑๐. วิสาหกิจชุมชนปุ๋ยผสมบ้านทำดินแดงออก
๑๑. กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเกษตรกร
๑๒. วิสาหกิจชุมชนเลี้ยงปลาในกระชังพัฒนาตนเอง
๑๓. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
๑๔. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
๑๕. กลุ่มทำน้าบ้านน้ำรูง
๑๖. วิสาหกิจชุมชนจักสานพลาสติกบ้านควนช้างตาย
๑๗. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรบ้านควนช้างตาย
๑๘. กลุ่มน้ายางสดบ้านควนช้างตาย
๑๙. กองทุนสวัสดิการชุมชน
๒๐. กลุ่มออมทรัพย์บ้านทุ่งนา

แรงงาน

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

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 มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เอกสารสิทธิ (ความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน)
- ๑.๒ การมีไฟฟ้า (จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้)
- ๑.๓ การคมนาคม (ความสะดวกในการเดินทางไปอำเภอและระหว่างหมู่บ้าน)
- ๑.๔ การประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน (สภาพทางเศรษฐกิจในหมู่บ้าน)
- ๑.๕ แหล่งไม้ใช้สอยและเชื้อเพลิง (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 ที่อ่านหนังสือพิมพ์)
- 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. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ด้านการศึกษาเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๗.๒ กิจกรรมการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

๘. ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เอกสารสิทธิ
- ๑.๒ การคมนาคม
- ๑.๓ มีการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน

- ๑.๔ มีสิทธิในการทำกิน
- ๑.๕ มีไฟฟ้าตามจุดสำคัญ และขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน
- ๑.๖ ต้องให้น้ำใช้ในการเกษตรกรรม
- 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

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

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

๖. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ สนับสนุนด้านการศึกษาคณะเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๗.๒ จัดให้มีกิจกรรมการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช และพัทลุง)
วิสัยทัศน์

“เป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร และพืชเศรษฐกิจของประเทศ ที่เติบโตอย่างมั่นคง
บนพื้นฐานของชุมชนเข้มแข็ง และเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการการเกษตร สัตว์น้ำและพืชทางเศรษฐกิจ(ยางพารา/ปาล์มน้ำมัน) ของกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพแบบครบวงจร
๒. พัฒนาระบบการท่องเที่ยวให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน โดยการผสานเชื่อมโยงกับกลุ่มอันดามันและเอกลักษณ์ที่โดดเด่นระดับโลก
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการร่วมสร้างกลุ่มจังหวัดสู่เมืองสีเขียวที่มีระบบชุมชนเข้มแข็งบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการคมนาคม และการขนส่งสินค้า รองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การผลิต แปรรูปและการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันที่มีคุณภาพแบบครบวงจร
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 การพัฒนาจังหวัด ดังนี้

๑. พัฒนาการเกษตรให้มีความก้าวหน้าและยั่งยืน เป็นรายได้หลักทางเศรษฐกิจของจังหวัด
๒. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ พร้อมคุณธรรม ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

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 ประชาชนทั่วไปในชุมชนเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในด้านสุขภาวะความเข้มแข็งของชุมชน 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 และ

ผู้ด้อยโอกาส

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑.เพื่อให้จังหวัดพัทลุง เป็นเมืองศูนย์กลางของการเกษตรในภูมิภาค ประชาชนในท้องถิ่นมีอาชีพ มีรายได้จากภาคการเกษตรและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่มีมูลค่า เชื่อมโยงถึงการท่องเที่ยวเชิง นิเวศน์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่

๒.เพื่อให้จังหวัดพัทลุงเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมโดดเด่น

๓.เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุก ๆ ด้าน มีการส่งเสริมด้านการศึกษา สาธารณสุข การจัดสวัสดิการชุมชนที่มีมาตรฐาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน

๔.เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบมีการ บูรณาการในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของทุกภาคส่วน และสามารถนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัย ธรรมชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.เพื่อให้ประชาชน องค์กรส่วนต่าง ๆมีส่วนร่วมในการพัฒนาและให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคการเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรและ ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

๔.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี

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. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก

๓. เพื่อพัฒนาบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และงานก่อสร้าง ต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน

๔. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. เพื่อให้ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
๗. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
๘. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
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 ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค และการเกษตร	- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม เช่น ถนนลูกรัง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ให้มีคุณภาพดีอยู่ตลอด	- ร้อยละของ อบพร.ได้รับการฝึกทบทวน - จำนวนโครงการก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม
๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ระบบสื่อสารให้มีคุณภาพดีขึ้น	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึงสะอาดและปลอดภัย - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับความเดือดร้อน - ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

พันธกิจ

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

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่างๆ ในท้องถิ่น
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

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. แหล่งเรียนรู้ทางด้านการเกษตร 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. เพื่อให้หมู่บ้านเสี่ยงภัยได้เตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านภัย
๕. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๖. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๗. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. ลำห้วย ลำคลอง และทางระบายน้ำสามารถส่งน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๓. ร้อยละของหมู่บ้านเสี่ยงภัยมีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านภัย
๔. กลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านภัย
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 - ร้อยละของหมู่บ้านเสี่ยงภัยได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านภัย
๓. สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่	- ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม - ครัวเรือนที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ
๔. พัฒนาระบบทุนเพื่อการผลิตเพื่อการเกษตร	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบเกษตรยั่งยืนสู่อาหารเพื่อสุขภาพของชุมชน
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. ประชาชนมีโอกาสดูแลเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ประชาชน สืบทอด พิธีกรรม อนุรักษ์ศิลป วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๕. การแข่งขันกีฬาและนันทนาการทำให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงขึ้น
๖. เด็กและเยาวชนได้ออกกำลังกายและห่างไกลยาเสพติด
๗. มีสนามกีฬาและสวนนันทนาการให้ประชาชนได้ออกกำลังกายมีสุขภาพแข็งแรง
๘. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน
๙. สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน ปรามปราม อาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการสาธารณสุข การสร้างสุขภาพและป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน - จำนวน รพ.สต./อสม.ที่ได้รับการจัดสรร - จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ
๒. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพแข็งแรงและการออกกำลังกาย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์ฯ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาตลอดชีพโดยทั่วถึง	- จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอกระบบ
๕. ส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ
๖. ส่งเสริม พัฒนาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์พระพุทธศาสนา - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน - จำนวนครั้งที่มีการจัดหา - จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ
๘. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา - จำนวนกองทุนที่สนับสนุน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุน
๙. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๑๐. สนับสนุนมาตรการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๑๑. สนับสนุนและสนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- 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 - จำนวนเทศบัญญัติ ทด.ที่ออกบังคับใช้
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนประชาชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร - จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรม - จำนวนครั้งที่มีการจัดการประชาคม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

การจัดทำแผนการพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ เป็นการดำเนินการภายใต้ สถานการณ์และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงในจังหวัดและภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับประเทศ ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ พลังงาน และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบอย่างชัดเจนต่อ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นทิศทางการบริหารจัดการตำบลวังใหม่ จึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตำบล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจภายในตำบล เพื่อเป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร ขณะเดียวกันต้องปรับตัวในการ

เชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจในจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น ระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตำบล

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้มีความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยยึดหลักการ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดดังกล่าว และสร้างความมั่นใจในการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้คนในตำบล และควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย

กรอบแนวคิดการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ จึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของตำบล โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญานำทาง และคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัด เป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคต

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้านซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหาร่วมกันมีความเข้าใจ แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น การแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค (วิเคราะห์ SWOT)

การวิเคราะห์ Swot	ผลการวิเคราะห์
จุดแข็ง (Strenght)	- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ - พนักงานมีความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง การบังคับบัญชามีความชัดเจน - พนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน - การกำหนดจำนวนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน - อาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน
จุดอ่อน (Weekness)	- พนักงานมีไม่ครบทุกตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง - การบริหารงบประมาณมีข้อจำกัด - พนักงานขาดทักษะในการแก้ปัญหาเบื้องต้น เช่น ระบบคอมพิวเตอร์

โอกาส (Opportunity)	- นโยบายของรัฐบาล จังหวัด และนโยบายของหน่วยงาน - จังหวัดมีการกำกับดูแล ตรวจสอบ มีการประชุมซักซ้อมแนวปฏิบัติต่างๆ - เทคโนโลยีทันสมัย สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว
อุปสรรค (Threats)	- สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง - การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่ไม่ต่อเนื่องทำให้นโยบายการพัฒนาชะงักขาดความต่อเนื่อง - วิกฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดิ่งามเสื่อมถอย - ความเสื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ - อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน และบางครั้ง อบต. ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ
ภัยคุกคาม (Threat)	- กระแสบริโภคนิยม - ภัยธรรมชาติ - อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ - ความซ้ำซ้อนในการทำงานกับหน่วยงานอื่นด้านบริการและนโยบายสาธารณะ

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

ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดทำระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดทำและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดทำและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (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) การจัดทำมีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ได้วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ เพื่อกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ เป็นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

และหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ในอำเภอป่าบอน ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้าง ประจำ
๑	อบต.โคกทราย	๔	๕๗,๙๙๖,๕๐๐	๓๔	๔๔	๑
๒	อบต.หนองธง	๔	๕๐,๐๗๐,๐๐๐	๒๕	๒๑	๒
๓	อบต.ป่าบอน	๔	๕๒,๑๒๗,๖๔๘	๒๖	๔๐	๑
๔	อบต.ทุ่งนารี	๔	๕๙,๕๐๐,๐๐๐	๓๙	๓๖	๒
๕	อบต.วังใหม่	๔	๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๖	๓๒	๑

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ สำนักงาน ๓ กอง ประกอบด้วย

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายจากงบทดลองประจำปี ประจําปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดการทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ โครงสร้าง จากภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.(ต่อ) ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑. สำนักงานปลัด อบต.(ต่อ) ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (ต่อ) ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมสตรี - บริหารทั่วไป	๒. กองคลัง (ต่อ) ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมสตรี - บริหารทั่วไป	

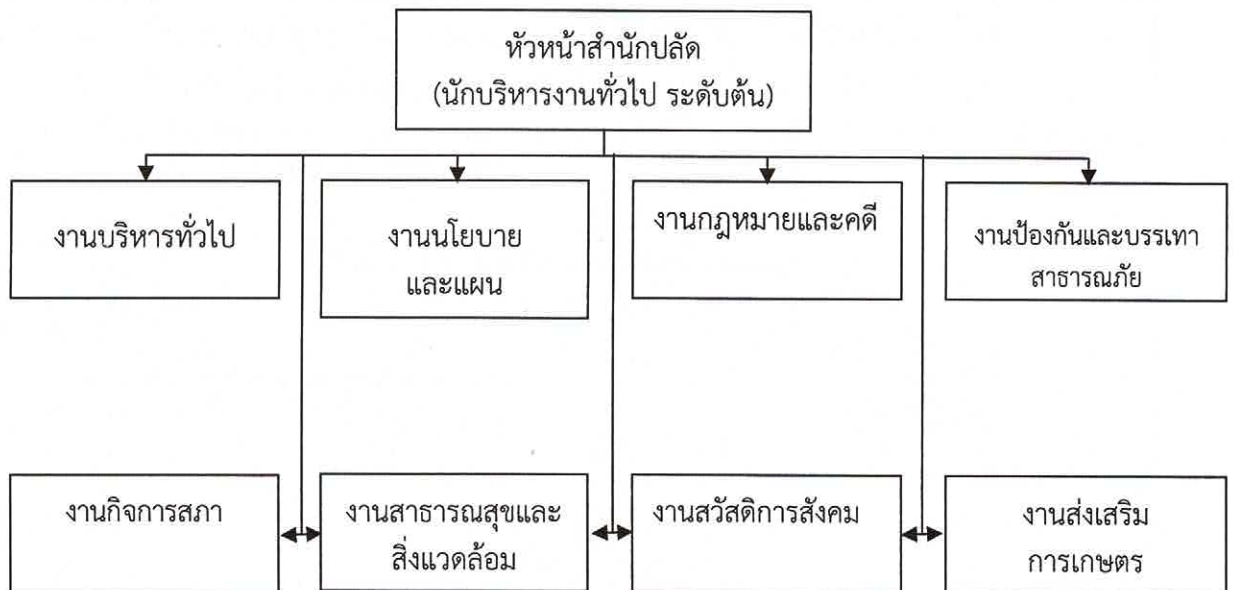
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต.



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งาน ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานกฎหมายและคดี
- (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) งานกิจการสภา อบต.
- (๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๗) งานสวัสดิการสังคม
- (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป
- งานตรวจสอบภายใน
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๑๐,๙๓๙
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๘๐๘,๐๘๐

(๒) งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๓๖๓
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๑๖๖,๖๘๐

(๓) งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๗๘๗
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๑๐๔,๔๓๐

(๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๑๓๐
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	=	๑๕,๓๖๐

(๕) งานกิจการสภา อบต.

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง
- งานชุมชนสัมพันธ์

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

(๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๓๕๒
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต)	=	๘๙,๗๖๐

(๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๑๒,๐๔๗
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต)	=	๑๘๔,๕๓๐

(๘) งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	=	๑,๒๕๘
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต)	=	๒๖,๘๘๐

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) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำได้โดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - 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 ชั่วโมงหรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของสำนักปลัด มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารทั่วไป	๘๐๘,๐๘๐.๐๐	๑๓,๔๖๘.๐๐	๙.๗๖
๒	งานนโยบายและแผน	๑๖๖,๖๘๐.๐๐	๒,๗๗๘.๐๐	๒.๐๑
๓	งานกฎหมายและคดี	๑๐๔,๔๓๐.๐๐	๑,๗๔๐.๕๐	๑.๒๖
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๕,๓๖๐.๐๐	๒๕๖.๐๐	๐.๑๙
๕	งานกิจการสภา อบต.	๔๕,๐๙๐.๐๐	๗๕๑.๕๐	๐.๕๔
๖	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๘๙,๗๖๐.๐๐	๑,๔๙๖.๐๐	๑.๐๘
๗	งานสวัสดิการสังคม	๑๘๔,๕๓๐.๐๐	๓,๐๗๕.๕๐	๒.๒๓
๘	งานส่งเสริมการเกษตร	๒๖,๘๘๐.๐๐	๔๔๘.๐๐	๐.๓๒
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๗.๔๐
กรอบอัตรากำลังคนที่มี (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๖

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. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ สำนักปลัดได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต.

มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- | | |
|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.) | ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์	๒ อัตรา
๒. ยาม	๑ อัตรา
๓. นักการภารโรง	๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไป	๒ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๓๔ คน)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๖๗ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา
- ยาม ๑ อัตรา
- นักการภารโรง ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน กรอบปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๐๑ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา

งานนโยบายและแผน กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๐๑ คน ซึ่งตอนนี้มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานกฎหมายและคดี กรอบปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นิติกรปฏิบัติการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๖ คน)

งานกฎหมายและคดี กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๖ คน ซึ่งตอนนี้มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจุบันงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๑๙ คน ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรง ได้มอบหมายให้ นิติกรปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานกิจการสภา อบต.

ปัจจุบันงานกิจการสภา มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๕๔ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรงได้มอบหมายให้ นิติกรปฏิบัติการ และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการสภา จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรอบปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๘ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๘ คน

ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการสังคม กรอบปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๒๓ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๒๓ คน และยังมีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล และเนื่องจากมีพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ยุบตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

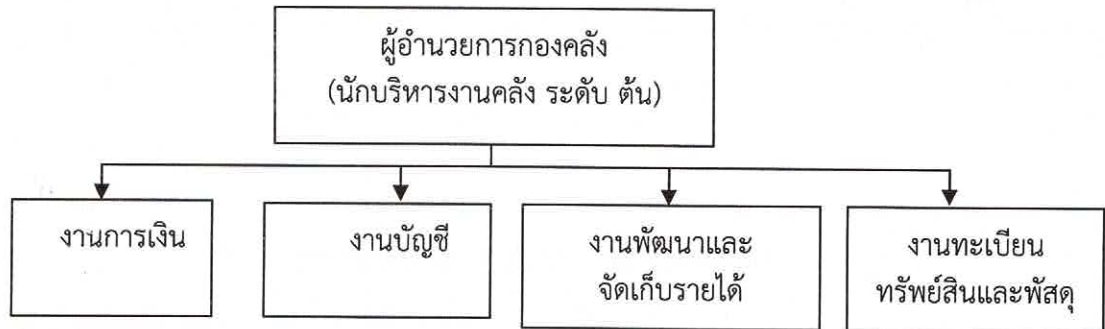
ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการเกษตร

ปัจจุบันงานส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๓๒ คน ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรง ได้มอบหมายให้ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. และนิติกรปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่งานส่งเสริมการเกษตร จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองคลัง

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



๑.๒ การกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

(๑) งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔,๘๔๐
 เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๑๖๗,๙๕๐

(๒) งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒,๗๓๓
 เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๑๗๗,๒๖๐

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒๐,๕๐๔
 เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๒๕๗,๒๖๖

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๗๐๑
 เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๒๘๔,๖๔๐

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 - 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 อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองคลัง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานการเงิน	๑๖๗,๙๕๐.๐๐	๒,๗๙๙.๑๗	๒.๐๓
๒	งานบัญชี	๑๗๗,๒๖๐.๐๐	๒,๙๕๔.๓๓	๒.๑๔
๓	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒๕๗,๒๖๖.๐๐	๔,๒๘๗.๗๗	๓.๑๑
๔	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒๘๔,๖๔๐.๐๐	๔,๗๔๔.๐๐	๓.๔๔
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๐.๗๑
การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน (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. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองคลังได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กองคลังมีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- | | |
|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง) | ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการคลัง ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-------------------------------|---------|
| ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ อัตรา |
|-------------------------------|---------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๒ อัตรา |
|----------------|---------|

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๐๓ คน)

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานการเงิน ปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงคงกรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานบัญชี มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๑๔ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังงานบัญชีปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงคงกรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๑๑ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๔๔ คน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

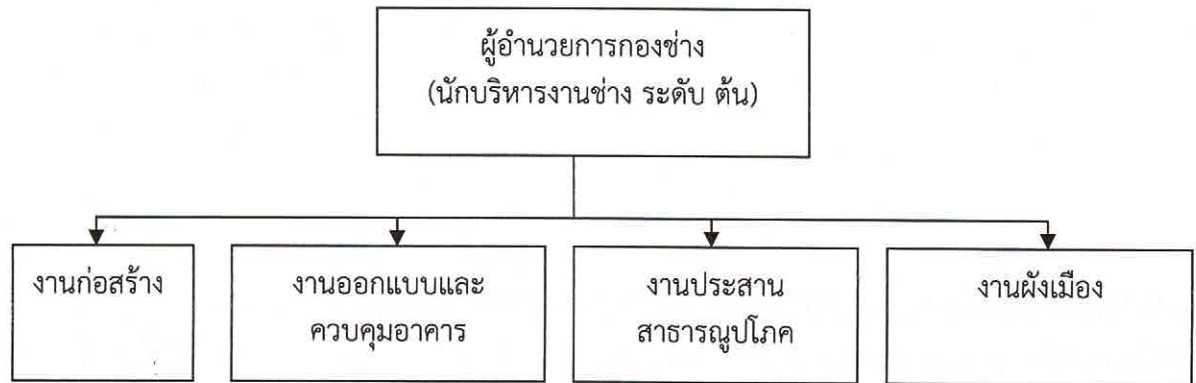
- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองช่าง

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



๑.๒ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค
- (๔) งานผังเมือง

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

(๑) งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓๑๖
 เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๓๐๘,๑๐๐

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒๐๔
 เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๒๐,๘๘๐

(๓) งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	= ๔,๘๖๒
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	= ๕๒๕,๑๑๐

(๔) งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน)	= ๑๐๔
เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	= ๕๕,๒๐๐

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 อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองช่าง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีย)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานก่อสร้าง	๓๐๘,๐๐๐	๕,๑๓๕.๐๐	๓.๗๒
๒	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒๐,๘๘๐.๐๐	๓๔๘.๐๐	๐.๒๕
๓	งานประสานสาธารณูปโภค	๕๒๕๑๑๐.๐๐	๘,๗๕๑.๘๓	๖.๓๔
๔	งานผังเมือง	๕๕,๒๐๐.๐๐	๙๒๐.๐๐	๐.๖๗
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๐.๙๘
กรอบอัตรากำลังคนที่มี (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๐

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตราที่มีอยู่

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. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองช่างได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

กองช่าง

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------|---------|
| ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |
| ๒.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ อัตรา |
| ๓.พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------------|---------|
| ๑.พนักงานผลิตน้ำประปา | ๒ อัตรา |
|-----------------------|---------|

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ดังนี้

-นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๗๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา	
-คนงานทั่วไป	๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานก่อสร้าง ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ดังนี้

-วิศวกรโยธา ปง./ชง.	๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๑)
---------------------	-------------------------------------

ปัจจุบัน งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๒๕ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรงได้มอบหมายให้ ผู้อำนวยการการกองช่าง และนายช่างโยธาชำนาญงาน ปฏิบัติหน้าที่งานออกแบบและควบคุมอาคาร จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ดังนี้

-เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๔.๑๙)
-นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๕)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา	
-พนักงานผลิตน้ำประปา	๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา	
-พนักงานผลิตน้ำประปา	๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานประสานสาธารณูปโภค ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

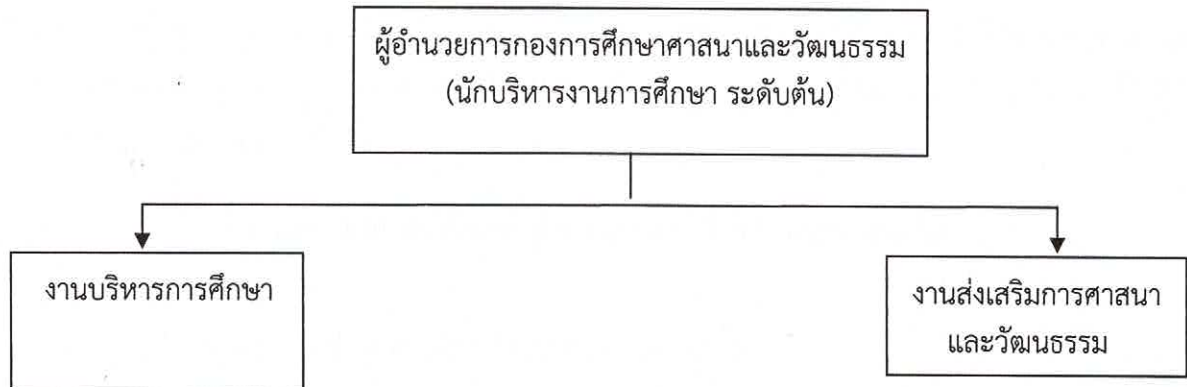
ผลการวิเคราะห์ : งานผังเมือง

ปัจจุบันงานผังเมือง มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๐.๖๗ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรงได้มอบหมายให้ ผู้อำนวยการการกองช่าง และนายช่างโยธาวินิจฉัยงาน ปฏิบัติหน้าที่งานออกแบบและควบคุมอาคาร จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน

(๑) งานบริหารการศึกษา

(๒) งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม

๒. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) งานบริหารการศึกษา

- แผนและวิชาการ
- การศึกษาปฐมวัย
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๙๗

เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๑๔๒,๑๐๐

(๒) งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม

- ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
- กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- การศึกษานอกระบบและส่งเสริมสตรี
- บริหารงานทั่วไป

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๖๖

เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๙๔,๘๐๐

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 ชั่วโมงหรือ = 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	งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม	๙๔,๘๐๐.๐๐	๑,๕๘๐.๐๐	๑.๑๔
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๒.๘๖
การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๒
อัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ ศูนย์ (จำนวนเด็ก ๑๐: ครู ๑)				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม				๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับมิ่งขวัญ				๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง				๕
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก				๕

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. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) และฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองการศึกษา ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

กองการศึกษามีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษาระดับต้น (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๔ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม

- ครู ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับมิ่งขวัญ

- ครู ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง

- ครู ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก

- ครู ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป)

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

งานบริหารการศึกษา กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๗๒ คน ซึ่งตอนนี้มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

กรอบอัตรากำลังของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม

ปัจจุบันงานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๔ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรงได้มอบหมายให้ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งในงานนี้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ทั้งนี้ เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและเปรียบเทียบกับ อปท.อื่นแล้ว เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป อันเนื่องมาจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ แต่เมื่อพิจารณาแล้วอัตรากำลังที่ว่างยังคงมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการปรับเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างได้ จึงสรุปนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดตำแหน่งเพิ่มลดในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก

๑. สำนักงานปลัด อบต. ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง
-พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี และอัตรากำลังที่มีอยู่ เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ไม่มีการปฏิบัติงานจึงขอยุบเลิก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	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								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง(ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	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								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)								
๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับมิ่งขวัญ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๖๐	๕๙	๕๙	๕๙	-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๓,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗๐๗,๑๖๐	๘๑๐,๗๒๐	๙๑๓,๓๖๐	(๔๓,๓๐๐)			
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๖,๖๐๐	๕๙๓,๖๘๐	๖๕๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)			
๓	สำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๐๘,๘๘๐	๖๕๐,๘๘๐	ว่างเต็ม			
๔	หน.ส.บ. (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๕๐๖,๑๒๐	(๓๑,๓๔๐)			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๖,๑๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๔๓๒,๕๖๐	(๒๘,๕๕๐)			
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๖,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๓,๐๐๐	๓๔๖,๑๒๐	๔๐๖,๒๘๐	(๒๗,๓๕๐)			
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๑๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๒๖,๐๘๐	๓๓๙,๒๐๐	๓๙๖,๒๘๐	(๒๕,๐๖๐)			
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๓,๐๘๐	๓๔๖,๑๒๐	๔๐๖,๒๘๐	(๒๘,๕๕๐)			
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๔,๓๒๐	๒๖๘,๔๘๐	๓๒๖,๕๘๐	(๒๐,๓๖๐)			
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๒๖,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๘๘๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๘๐,๒๐๐	ว่างเต็ม			
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	-	๑๓๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๙๐,๒๐๐	(๑๔,๐๘๐)			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๘,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๘,๙๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๒๒๐,๒๐๐				
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๖	นักวิชาการโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๗	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๙	กองคลัง																		
๒๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐๒,๓๒๐	๔๓๓,๔๐๐	๕๓๖,๓๒๐	(๓๐,๒๒๐)			
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๒๖,๗๒๐	๓๔๖,๘๐๐	๔๐๖,๒๘๐	(๒๘,๕๕๐)			
๒๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๗๖,๙๒๐	๒๙๖,๐๐๐	๓๕๖,๒๘๐	(๒๓,๐๘๐)			
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๖,๓๒๐	๓๕๖,๔๐๐	๔๑๖,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)			
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๖,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๖,๖๐๐	๓๐๖,๖๘๐	๓๖๖,๙๒๐	(๒๓,๕๕๐)			
๒๕	ลูกจ้างประจำ																		
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๒,๙๒๐	๒๕๒,๐๐๐	๓๐๖,๒๘๐	(๑๙,๕๕๐)			
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๕๒๐	๑๕๘,๕๒๐	๒๐๘,๕๒๐	(๑๑,๕๕๐)			
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๒๖,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๖,๘๘๐	๑๔๐,๐๘๐	๑๘๐,๒๒๐	(๑๑,๕๕๐)			
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๔,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๔,๗๒๐	๑๖๔,๗๒๐	๒๐๔,๗๒๐	(๑๒,๐๖๐)			
๓๑	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๓๓	กองช่าง																		
๓๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘๙,๓๒๐	๔๒๐,๐๘๐	๕๑๖,๓๒๐	(๒๘,๕๕๐)			
๓๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๘,๕๒๐	๒๕๘,๗๒๐	๓๐๘,๗๒๐	ว่างเต็ม			
๓๖	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๕,๒๘๐	๒๗๕,๔๘๐	๓๒๕,๘๘๐	(๒๓,๕๕๐)			
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก.	๑	๑	๒๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๘,๑๒๐	๒๕๘,๓๒๐	๓๐๘,๓๒๐	(๒๓,๕๕๐)			
๓๘	เจ้าพนักงานประปา	ช.ง.	๑	๑	๒๔๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๗,๒๔๐	๒๖๗,๔๔๐	๓๑๗,๔๔๐	(๒๔,๒๗๐)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้าง				ค่าใช้จ่ายรวม (๕)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองช่าง (ต่อ)																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕,๕๘๐			๑	๑											
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕,๐๔๐			๑	๑											(๑๒,๙๙๐)
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๒,๘๐๐			๑	๑											(๑๒,๑๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			(๙,๔๐๐)
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑,๐๐๐			๒	๒											(๙,๐๐๐)
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒	๒	๒๑,๐๐๐			๒	๒											(๙,๐๐๐)
๓๗	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๓๘	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑											ว่างเดิม
	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔,๒๒๐			๑	๑											(๒๘,๕๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓,๘๖๐			๑	๑											(๑๑,๕๘๐)
๔๐	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคี่ยม		๑	๑	-			๑	๑											เงินอุดหนุน
	ครู																			
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๖๓๐)	-	๑	๑	๔๓,๕๖๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๙๐)	-	๑	๑	๒,๒๘๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๔๔	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยมิงขวัญ																			เงินอุดหนุน
๔๕	ครู		๑	๑	-			๑	๑											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕,๖๐๐)	-	๑	๑	๖๗,๒๐๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๔๗	๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหินดินแดง																			
๔๘	ครู		๒	๒	-			๒	๒											เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔,๒๙๐)	-	๑	๑	๕๑,๔๘๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔,๒๙๐)	-	๑	๑	๕๑,๔๘๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔,๒๙๐)	-	๑	๑	๕๑,๔๘๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๒	๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก																			
๕๓	ครู		๒	๒	-			๒	๒											เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๗๖๐)	-	๑	๑	๔๕,๒๔๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๗๖๐)	-	๑	๑	๔๕,๒๔๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๘๐๐)	-	๑	๑	๓๐,๓๖๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๘๐๐)	-	๑	๑	๓๐,๓๖๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๘๐๐)	-	๑	๑	๓๐,๓๖๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๕๙	๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก																			
๖๐	ครู		๒	๒	-			๒	๒											เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๗๖๐)	-	๑	๑	๔๕,๒๔๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๗๖๐)	-	๑	๑	๔๕,๒๔๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๘๐๐)	-	๑	๑	๓๐,๓๖๐			๑	๑											ส่วนเกินท้องถิ่น
๖๔	๖. รวม		๕๙	๕๕	๑๐,๓๗๘,๓๖๐	๒๙,๔๐๐		๕๙	๕๕											
๖๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
๖๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
๖๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
๖๘	หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๕๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)																			

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๔,๑๕๐,๐๐๐ บาท = (๕๓,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๓,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๑๕๐,๐๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

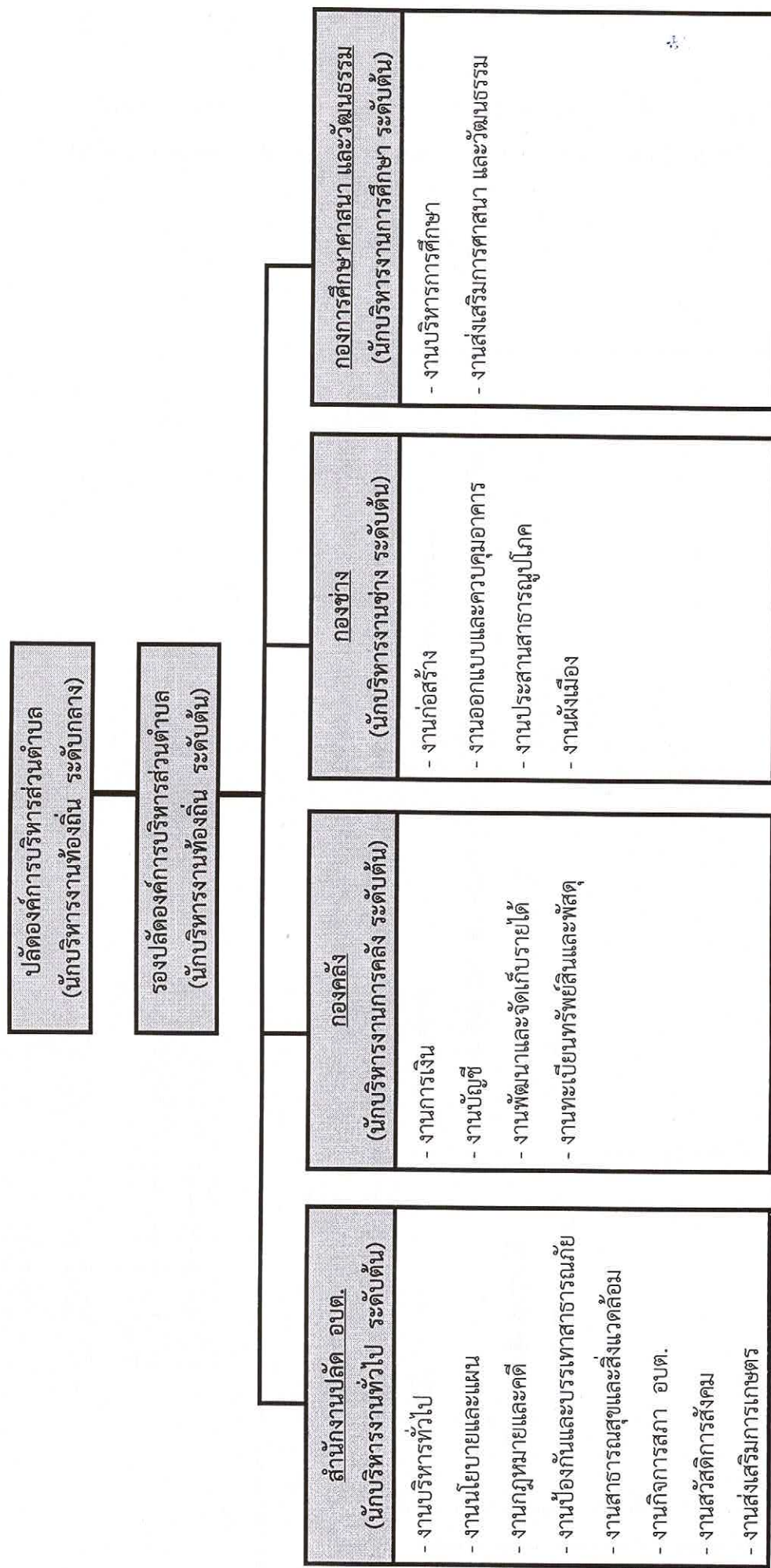
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๓,๔๐๗,๕๐๐ บาท = (๕๔,๑๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๔,๑๕๐,๐๐๐ = ๕๓,๔๐๗,๕๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๔,๗๗๗,๘๗๕ = (๕๓,๔๐๗,๕๐๐ X ๕%) + ๕๓,๔๐๗,๕๐๐ = ๕๔,๗๗๗,๘๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางมิชการ แก้วจันทร์	ร.ม. (-)	๓๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๑๒,๒๐๐ (๙,๓๕๐x๑๒)	๗๑๕,๘๐๐
๒	นางชนวีร์ สารานพคุณ	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	-	-	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาววาลูกา เพ็งจรัส	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นายสุริยา เสนกทิพย์	ร.ม. (-)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๖	จ.ส.ต.ปิยนันต์ สุวรรณพร	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๒,๙๖๐
๗	นางพรพิมล คชพันธ์	ภ.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นางสาวอุมาณี บุญรอด	ศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๙	นายอัยสิทธิ์ ใจจันทร์	บ.บ. (การบริหารทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นางสาวนิดา แก้วจันทร์	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๒,๘๔๐ (๑๖,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๘๔๐
๑๑	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๘๐,๐๐๐
๑๒	นางกรนิศ จันทรัมย์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นายนิพล ผลบุญ	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายปิยรส สงพรหม	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
๑๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑๗	นางบุบผา สุขะมณีน	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖,๖๔๐ (๓๐,๒๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔,๓๒๐ (๓๖๐x๑๒)	๔๐๘,๕๖๐
๑๘	นางสุพรรณิการ์ ชัยเยี่ยม	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๑๙	นางนันทา สัตยกุล	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๗,๖๔๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	๒,๖๔๐ (๒๒๐x๑๒)	๒๗๘,๖๐๐
๒๐	นางวิรัชดา หนูทิม	บธ.ม. (การเงินและการธนาคาร)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๑	นางสุณิฉา คงเพชร	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๒	นางยุภาณิศา ขุนเศษ	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓,๒๖๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓	นางสาวปริญญ วิสูตร	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวอังศรา ทองแท้	ปวส. (การตลาด)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔,๗๘๐ (๑๒,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๘๘๐
๒๕	นางสาวกัญญา รัชมี	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔,๘๗๐ (๑๒,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖		-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๒๑,๖๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
กองช่าง												
๒๗	นายเกรียงไกร ศรีภักดี	พล.บ. (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๑,๓๒๐
๒๘		-	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๒๓,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๙	นายประเสริฐ จันทร์ภักดี	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	๒๓,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๓๐	นายอิทธิพล แก้วเพชร	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก.	๑๓,๘๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๑	นายสมเกียรติ์ สภาธิ	ปวส. (ช่างเทคนิคการผลิต)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชก.	๒๖,๙๘๐ (๒๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง(ต่อ)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นางสาวจารุภา วิวัฒนชนะ	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๔๘๐
๓๓	นายไชยเชษฐ แสงมณี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๐๔๐ (๑๒,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๐๔๐
๓๔	นายวิรัตน์ แก้วตุต	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕		-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
๓๖		-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๗		-	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๓๘	นางสาวพวงพรรณ พินกลับ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นางสาวปิยบุษ ศรีสุวรรณ	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๙๖๐ (๑๑,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๙๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนเคียม												
๔๐	นางสาวนิศยา ชัยสุย	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๒๔	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๒๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	นางสาวนุชนา หุ่นเอียด	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๔๓,๕๖๐ (๓,๖๓๐x๑๒)	-	-	๔๓,๕๖๐
๔๒	นางนุชนาถ ปันทองพันธ์	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๒,๒๘๐ (๑๙๐x๑๒)	-	-	๒,๒๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับมิ่งขวัญ												
๔๓	นายณัฐดนัย หวังแจ้ง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๒๔	ครู	คศ.๑	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๒๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางสาวนิภาพรณ ทองจันทแก้ว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๖๗,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ต่อ)												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าดินแดง												
๔๕	นางสาวพิมพ์ใจ แก้วพินท์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๓	ครู	คศ.๑	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๔๖	ว่าที่ร.ต.หญิงศศิมา นวลศรี	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๖	ครู	คศ.๑	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๗	นางสาวพุดสข วัณปู	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๑,๔๘๐ (๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๕๑,๔๘๐
๔๘	นางสาวกัลยา แก้วดี	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๑,๔๘๐ (๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๕๑,๔๘๐
๔๙	นางสาวกัลยา เนิยมพมาน	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕๑,๔๘๐ (๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๕๑,๔๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำตก												
๕๐	นางอรอนงค์ สังข์หนู	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๑	ครู	คศ.๒	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๕๑	นางบุญสิน บุญช่วย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๕	ครู	คศ.๑	๓๕-๓-๐๘-๖-๐๐๒๖๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๒	นางวิภารัตน์ ดังศต	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๕,๒๔๐ (๓,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๕,๒๔๐
๕๓	นางอุษณีย์ หลับด้วง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๕,๒๔๐ (๓,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๕,๒๔๐
๕๔	นางสาวสิราณี หมั่นเลี่ยน	บร.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๘,๑๖๐ (๖๘๐x๑๒)	-	-	๘,๑๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด 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 ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังใหม่ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ของตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย
