



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และเพื่อใช้ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง

๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๙
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
- สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
- สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอนำชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๕) พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรา กำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลวังเป็นประธานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวัง รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ พิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีและองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ

เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (“Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นคือ

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เหมาะสม ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๔.๑.๑ สภาพถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๔.๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ครบทุกครัวเรือน

๔.๑.๓ ฤดูแล้งขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค เพื่อการเกษตร และไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๔.๑.๔ ประปาไม่ครบทุกครัวเรือน

ความต้องการ

๔.๑.๑ ให้ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาพที่ดี เป็นถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตทุกสาย การคมนาคมภายในตำบลวังสะดวก

๔.๑.๒ มีไฟฟ้าสาธารณะใช้ทุกครัวเรือน

๔.๑.๓ ฤดูแล้งมีน้ำใช้อุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร มีที่กักเก็บน้ำที่เพียงพอไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๔.๑.๔ มีการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๔.๒.๑ ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร

๔.๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔.๒.๓ ไม่มีการรวมกลุ่มในการผลิตและกำหนดราคาการขายผลผลิต

๔.๒.๔ ไม่มีการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

๔.๒.๕ เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าจ้าง

แรงงานต่ำ

ความต้องการ

๔.๒.๑ มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร

๔.๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรราคาดี

๔.๒.๓ มีการรวมกลุ่มในการผลิตและกำหนดราคาขายผลผลิต

๔.๒.๔ ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

๔.๒.๕ มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่น

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๔.๓.๑ ปัญหาการว่างงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวค่าจ้างแรงงานต่ำ
- ๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการลักขโมย
- ๔.๓.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย

ความต้องการ

- ๔.๓.๑ แรงงานในพื้นที่มีงานทำ
- ๔.๓.๒ ประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๓.๓ ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๔.๔.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๔.๔.๒ ขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ๔.๔.๓ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๔.๔ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ ข้อกฎหมาย

ความต้องการ

- ๔.๔.๑ มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ
- ๔.๔.๒ มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรเพียงพอในการบริหารจัดการ
- ๔.๔.๓ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔.๔.๔ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๔.๕.๑ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕.๒ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ๔.๕.๓ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- ๔.๕.๑ ประชาชนมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและการดูแลสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕.๒ มีระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้านเรือน
- ๔.๕.๓ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

อย่างจริงจัง

อย่างจริงจัง

และชุมชนดี

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

จากการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคหรือข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นหาคำตอบจากคำถามที่ว่า “ปัจจุบันองค์การบริหาร ส่วนตำบลวัง มีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน”

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาขององค์กรในภาพรวม ต่อคำถามที่ว่า “ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน” นั้น เบื้องต้นสามารถวิเคราะห์ สถานการณ์พัฒนาในภาพรวมขององค์กรได้ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis สำหรับวิเคราะห์จุดแข็ง (S-Strength) จุดอ่อน (W-Weakness) จากปัจจัยภายใน และวิเคราะห์โอกาส (O-Opportunity) อุปสรรค (T-Threat) จากปัจจัยภายนอก โดยทำการวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ๑) ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
- ๒) ระเบียบ กฎหมาย
- ๓) บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
- ๔) งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ
- ๕) ระบบฐานข้อมูล
- ๖) การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ๗) ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S-Strength) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จ ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่วนการวิเคราะห์ จุดอ่อน (W-Weakness) เป็นการพิจารณาภายในหน่วยงานว่ามี ส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ ข้างต้นเช่นเดียวกับจุดแข็ง

๒. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ๑) ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์
- ๒) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
- ๓) ด้านสังคม
- ๔) นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
- ๕) เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (O-Opportunity) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ปัจจุบันของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอ ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ส่วนการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T-Threat) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ที่ก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกด้านเช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

สำหรับผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอทองด้วยเทคนิค SWOT Analysis มีรายละเอียดดังนี้

๑. จุดแข็ง (S-Strength)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนสามารถ กำหนดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจหน้าที่ จึงทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีการออกข้อบัญญัติตำบลเรื่องต่างๆ สำหรับ รองรับการจัดเก็บรายได้ประเภทต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งและภารกิจ ถ่ายโอน

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากมีอิสระในการจัดเก็บรายได้และบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้เอง

๔) ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวัง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน การบริหารงานจึงมีความเป็นเอกภาพสามารถตอบสนอง แก้ไขปัญหาความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ได้หลากหลาย รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของประชาชน

๕) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีความรู้ความสามารถเหมาะสม กับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือและ อุปกรณ์ที่พร้อมอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ และพร้อมให้บริการประชาชน

๒. จุดอ่อน (W - Weakness)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ขาดการจัดการความรู้ (KM - Knowledge Management) ขององค์กร

๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบางส่วน มีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

๓. โอกาส (O - Opportunity)

๑) ประเทศไทยมี พ.ร.บ.ส่งเสริมการลงทุนเป็นเครื่องมือผลักดันทิศทางการลงทุน ซึ่งครอบคลุมธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อมและธุรกิจชุมชน รวมทั้งมีศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

๒) นโยบายกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๓) การเข้าร่วมประชาคมอาเซียนเปิดโอกาสทางการตลาดของผลผลิตทางการเกษตร และอุตสาหกรรมซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศ

๔) จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสมเป็นประตูสู่ภาคใต้ เชื่อมโยงกลุ่ม จังหวัดใกล้เคียงและเป็นศูนย์กลางการคมนาคมและโลจิสติกส์ของภาคใต้

๕) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยได้อย่างครอบคลุม

๖) จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงสุขภาพ ระดับ นานาชาติ

๔. อุปสรรค (T - Threat)

๑) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการเมือง/กลุ่มผลประโยชน์ระดับชาติ ส่งผลให้เกิด ความแตกแยกอย่างรุนแรงในสังคมไทย ทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองและ สังคมชนบท แสดงให้เห็นถึงการละเมิดอำนาจอรัฐ ละเมิดกฎหมาย และเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอย่าง ชัดเจน

๒) รัฐบาลไม่มีเสถียรภาพทำให้นโยบายพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่อง

๓) รัฐบาลไม่ปฏิบัติตามกฎหมายกระจายอำนาจที่ระบุให้จัดสรรงบประมาณให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณแผ่นดิน

๔) สินค้าเกษตรมีต้นทุนการผลิตไม่สมดุลกับราคาขาย ทั้งนี้ สินค้าเกษตรส่วนมาก ผูกโยงกับ การส่งออก จึงมักประสบปัญหาราคาคาไม่แน่นอน ส่งผลกระทบกับรายได้ของประชาชนใน ประเทศ

๕) แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานทั้งในภาคการเกษตร เช่น สวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน การประมง และภาคบริการ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติด เป็นภัยต่อความ มั่นคงของประเทศ

๖) การเปลี่ยนแปลงสภาวะอากาศของโลกก่อให้เกิดภัยพิบัติธรรมชาติที่รุนแรง เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ดินถล่ม ไฟป่า รวมถึงมีความเสี่ยงจากแผ่นดินไหว

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึก นอกจากจะใช้เทคนิค SWOT Analysis สำหรับวิเคราะห์สภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ในภาพรวมแล้ว ยังสามารถใช้เทคนิค SWOT Analysis ร่วมกับเทคนิค Kinsey ๗s Framework สำหรับวิเคราะห์ ศักยภาพการพัฒนาขององค์กรในเชิงลึกได้ โดยวิเคราะห์จากปัจจัยภายใน ประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

๑. จุดแข็ง (S - Strength) วิเคราะห์จาก

๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) องค์กรการบริหารส่วนตำบลวัง มีโครงสร้าง องค์กรที่เป็นจุด แข็ง (S- Strength) ดังนี้

- มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนักกับ ๓ ส่วนราชการและมีคำสั่งมอบหมาย หน้าที่ ให้แต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน

- มีการแบ่งโครงสร้างหลักออกเป็นข้าราชการฝ่ายการเมือง กับข้าราชการฝ่ายประจำ

๒) กลยุทธ์องค์กร (Strategic) องค์กรการบริหารส่วนตำบลวัง มีการวาง กลยุทธ์ในการ บริหารงานซึ่งเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- มีการกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมการดำเนินงานสำหรับแต่ละโครงการ พัฒนาไว้ อย่างชัดเจน และสามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ตามแผนที่วางไว้

- มีการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาปีละ ๑ ครั้ง

๓) ระบบการดำเนินงานขององค์กร (Systems) องค์กรการบริหารส่วนตำบลวังมีระบบการ ดำเนินงานขององค์กรซึ่งเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- องค์กรมีอิสระในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทำให้สามารถคัดเลือก บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

- มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชน
- มีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงไว้รองรับการดำเนินการด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ
ขององค์กร

- มีการประชาสัมพันธ์และระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผ่านทาง
เว็บไซต์ขององค์กร

- มีระบบให้บริการประชาชนนอกเวลาราชการ

๔) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร (Style) ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานซึ่งเป็นจุดแข็ง (S-Strength) ดังนี้

- ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

- ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและประชาชน

๕) สมาชิกในองค์กร (Staff) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็ง
(S - Strength) ดังนี้

- บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ

- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม

- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี

๖) ความรู้ความสามารถและทักษะ (Skills) องค์กรบริหารส่วนตำบล มีแนวทางการ
พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นจุดแข็ง (S-Strength) ดังนี้

- มีความสามารถดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในเชิงรุก

- ส่งเสริมบุคลากรทั้งด้านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของ
บุคลากรทุกตำแหน่ง และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗) ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วน
ตำบล มีค่านิยมร่วมซึ่งถือเป็นจุดแข็ง (S - Strength) ดังนี้

- บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กร และต้องการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของ
ประชาชน

- ดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๒. จุดอ่อน (W - Weakness) วิเคราะห์จาก

๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) องค์กรบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างองค์กรที่เป็น
จุดอ่อน (W - Weakness) คือ การแบ่งงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งในทางปฏิบัติยังไม่เป็นเอกภาพ

๒) กลยุทธ์องค์กร (Strategic) ที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) คือ ความล่าช้าจาก การ
จัดสรรงบประมาณของรัฐบาลทำให้โครงการขนาดใหญ่และ/หรือกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมากของ องค์กร
บริหารส่วนตำบล ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน

๓) ระบบการดำเนินงานขององค์กร (Systems) องค์กรบริหารส่วนตำบลมีระบบการ
ดำเนินงานขององค์กรที่เป็นจุดอ่อน (W - Weakness) ดังนี้

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่ กำหนดไว้

- งบประมาณที่มีไม่เพียงพอสำหรับนำไปพัฒนาท้องถิ่นด้านต่างๆ ตามความ ต้องการ
ของท้องถิ่น

- ระบบฐานข้อมูลยังไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การ พัฒนาใน
ด้านต่างๆ

๔) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร (Style) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีความประนีประนอมมากเกินไป ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนขาด ความยำเกรง

๕) สมาชิกในองค์กร (Staff) โดยบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลวังมีคุณสมบัติที่เป็น จุดอ่อน (W - Weakness) ดังนี้

- บุคลากรมีการโอนย้าย และไม่มีบุคลากรอื่นมาแทนที่ ทำให้บุคลากรที่น้อย ส่งผลให้ งานเกิดความล่าช้าและประสิทธิภาพของงานลดลง

- บุคลากรบางส่วนที่ได้รับการฝึกอบรมไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ ใช้งานได้เต็มที่

- บุคลากรบางคนขาดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

๖) ความรู้ความสามารถและทักษะ (Skills) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง บางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่

๗) ค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กร (Shared Value) บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวัง บางส่วนมีทัศนคติในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ทำงานในอนาคต

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้วางแนวทาง การพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด รวมถึงนโยบายของผู้บริหาร และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาออกเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ซึ่งสามารถ วิเคราะห์ศักยภาพ ประเมินสถานการณ์การพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของแต่ละ ยุทธศาสตร์ ด้วยเทคนิค (SWOT Analysis) ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับนโยบาย การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับหนึ่ง ทำให้สัดส่วนการจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าด้านอื่นๆ

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณแบบแบ่งสัดส่วนรายหมู่บ้านทำให้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกระจายตัวครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐานบางส่วนเป็นการพัฒนาแบบไม่ยั่งยืน

- การจัดสรรงบประมาณแบบแบ่งสัดส่วนเป็นรายหมู่บ้าน ทำให้บางครั้ง โครงการ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณอาจจะไม่ใช่โครงการที่จำเป็น เร่งด่วนอันดับต้นๆ

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- ประชาชนให้การสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการ คมนาคมมากกว่ายุทธศาสตร์ด้านอื่น

- องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านโครงการ พื้นฐานจาก หน่วยงานอื่น อาทิ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี กรมทางหลวงชนบท กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- รถบรรทุกที่บรรทุกเกินน้ำหนักส่งผลให้ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดการชำรุดเร็วกว่าการใช้งานตามปกติ
- การขยายตัวของชุมชนทำให้การผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอแก่การใช้อุปโภค บริโภคในครัวเรือน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษาปฐมวัย มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เด็ก

- องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือ พื้นที่เพื่อดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ หมู่บ้าน
- องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่เยาวชนอย่าง หอสมุดประจำตำบล
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การลักขโมย โจรกรรม ทะเลาะวิวาท ยังมีอยู่

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลสามารถดูแลด้านสุขภาพ อนามัยของประชาชนโดยการสนับสนุนงบประมาณแก่ อสม. ทุกหมู่บ้าน
- มีสถาบันทางศาสนาที่สำคัญ คือ วัดศรีสุวรรณ มีพระสุวรรณ สุขมงคล เป็นเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นพระเกจิอาจารย์ที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและ ความเป็นอยู่ของประชาชน
- ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยเป็นไป อย่างยากลำบาก
- การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ สื่อสังคมออนไลน์ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเด็ก เยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- มีพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจและทำการประมงทางทะเลของประเทศ คือ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และจับสัตว์น้ำทางทะเล จำนวนมาก

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- มีการว่างงานในชุมชน เกิดจากเมื่อจบการศึกษาแล้วไม่มีงาน งานไม่ตรง กับสาขาที่เรียน มีความรู้ที่น้อย เลือ่งาน ความเกียจคร้าน และมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาแย่งงาน
- เกิดช่องว่างทางสังคมระหว่างประชาชนที่มีรายได้น้อยมากกับประชาชนที่มีรายได้ น้อย

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- มีตาลบ่วงเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจทางทะเล อันดับ ๑ ของอำเภอ

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- สถานการณ์ความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้สินค้าอุปโภคบริโภคมี ราคาสูงขึ้น ในขณะที่สินค้าเกษตรมีราคาตกต่ำ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการภาครัฐ

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและข่าวสาร ผ่านทางสื่อต่างๆ อาทิ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และรถประชาสัมพันธ์

- ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำให้มีความใกล้ชิดและ เข้าใจ ปัญหาของท้องถิ่น

- ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้ เข้าใจ ปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

- บุคลากรในองค์กรส่วนมากมีความถนัดหลายด้าน ซึ่งสามารถทำงานได้ หลากหลาย และทำงานทดแทนกันได้กรณีขาดคนใดคนหนึ่งไป

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมาย เพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่อให้งานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ แล้วเสร็จ

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ
- การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ตรวจ Core Team) ทำให้เกิดการตื่นตัว และพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ตามตัวชี้วัด

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพ

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- ระเบียบ กฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบน ลงมา (Top - Down) บางครั้งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและบางครั้งล่าช้า ทำให้ องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) จุดแข็ง (S - Strength)

- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอยตามแหล่งชุมชน และ บ้านเรือน

- ประชาชนมีความตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การจัดการ ขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมทางทะเล

๒) จุดอ่อน (W - Weakness)

- ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะริมทาง การปล่อยน้ำเสียจากอาคารร้านค้าที่ยังไม่ผ่านการบำบัดลงสู่ท่อระบายน้ำสาธารณะ

๓) โอกาส (O - Opportunity)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์ ตลอดไป

๔) อุปสรรค (T - Threat)

- ภาวะโลกร้อน (Global Warming) ส่งผลกระทบต่อภาวะอากาศ สิ่งแวดล้อม ทั่วโลก

การวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ในระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ยึดหลักแนวคิดการพัฒนาที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาใน ระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับชาติ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) และแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ระดับภาค คือ จากแผนพัฒนาจังหวัด สุราษฎร์ธานี พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ รวมถึงนโยบาย การบริหารราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ที่ผ่านมามาตลอด จนภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังคำนึงถึง ศักยภาพการพัฒนา ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อยกระดับขีด ความสามารถขององค์กร ในการบริหารราชการท้องถิ่นควบคู่ไปกับการสร้างสังคมสันติสุขและสมานฉันท์ด้วยการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิต และทุนทางสังคม เพื่อให้ตำบลวังเป็นพื้นที่ น่ายุ่อย่างยั่งยืน โดยทิศทางการพัฒนาในระดับ ต่างๆ ที่สัมพันธ์กับกรอบแนวคิดในการวางแผนพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลวัง

๑. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้จัดประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อร่วมกันกำหนด สภาพอันพึง ประสงค์ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล และผลการประชุมได้สภาพอันพึงประสงค์ ในอนาคตหรือ วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังนี้

“โครงสร้างพื้นฐานสมบูรณ์ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็งบนพื้นฐานการบริหารจัดการที่ดี ทำงานแบบมีส่วนร่วม”

๒. พันธกิจ

จากวิสัยทัศน์นำมาซึ่งการกำหนดภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) หรือสิ่งที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลวัง ต้องดำเนินการให้จงได้ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) ดังนี้

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน พัฒนาเศรษฐกิจภาคครัวเรือนให้มั่นคงบนพื้นฐาน ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

๓) จัดระเบียบและรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมและชุมชน
๔) ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ทำนุ บำรุงศาสนา

๕) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖) ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีในการพัฒนางค์กรและเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (เป้าประสงค์)

จากภารกิจหลักหรือพันธกิจ (Mission) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องทำให้ได้ เพื่อการบรรลุถึงวิสัยทัศน์ (Vision) นั้น นำมาซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง อันประกอบไปด้วย

- ๑) พัฒนาด้านคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) พัฒนาด้านไฟฟ้าแสงสว่าง และไฟฟ้าครัวเรือนให้มีคุณภาพและทั่วถึงทุก ครัวเรือน
- ๓) พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในครัวเรือนและใช้ในการเกษตรให้มี คุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ร่วมทั้งพัฒนาระบบระบายน้ำ เพื่อรองรับการเกิด อุทกภัย
- ๔) ริเริ่มการจัดทำผังเมืองและการควบคุมอาคารเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน
- ๕) พัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการร่วมกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนเงินทุนเพื่อสร้างอาชีพ ให้แก่ประชาชน
- ๖) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายเพื่อสร้างรายได้สู่ชุมชน
- ๗) พัฒนางานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์และงานสาธารณสุขให้ ครอบคลุมประชาชนทุกเพศ ทุกวัย
- ๘) พัฒนาสุขภาพชีวิตของประชาชนด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกาย เล่นกีฬาและนันทนาการ
- ๙) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น
- ๑๐) พัฒนางานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๑๑) พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรประชาชน เพื่อสร้าง เครือข่ายการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑๒) พัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑๓) ทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
- ๑๔) ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญา ท้องถิ่นให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของตำบลสมอทอง
- ๑๕) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- ๑๖) พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังให้มีขีดสมรรถนะสูง
- ๑๗) พัฒนาระบบ ICT ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้ได้มาตรฐานภาครัฐ

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ในห้วงปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

จากจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ที่วางไว้ สามารถจัดกลุ่มเพื่อกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ๖ ยุทธศาสตร์ และจำแนกออกเป็น ๑๗ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- แนวทางที่ ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
 - แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าครัวเรือนและไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุม ทั้งตำบล
 - แนวทางที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค แหล่งน้ำในภาคเกษตร และการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ
 - แนวทางที่ ๔ พัฒนาด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- แนวทางที่ ๑ พัฒนาอาชีพ สนับสนุนเงินทุนและส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและเชิงวัฒนธรรม เพื่อสร้างรายได้แก่ชุมชน
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์และสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ
- แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
- แนวทางที่ ๕ พัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- แนวทางที่ ๑ พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- แนวทางที่ ๓ พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๑ ด้านการทำนุ บำรุง ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนา
- แนวทางที่ ๒ ด้านส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ปราชญ์ ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ ส่งเสริม ปั่นฟู สร้างเครือข่ายและเฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ
- แนวทางที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีขีดสมรรถนะสูง
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบ ICT และระบบบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ให้ได้มาตรฐานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์ภารกิจ โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขปศุการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้นในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานตำแหน่งนั้นไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกันได้ดังนี้

ที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.วัง	๓	๑๖,๙๙๓,๐๐๐	๑๐	๑๐	
๒	อบต.ท่าชนะ	๔	๒๒,๑๕๐,๐๐๐	๑๘	๑๐	
๓	อบต.สมอทอง	๔	๒๓,๐๗๓,๑๒๖	๑๘	๑๘	
๔	อบต.คลองพา	๓	๒๘,๘๗๖,๐๕๗	๑๘	๑๖	

จากการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ไม่มีความจำเป็นต้องเพิ่มและยุบเลิก พนักงานส่วนตำบล เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	สำนักปลัด อบต.	
๑. งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานธุรการและสารบรรณ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. ๑.๕ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒. งานนโยบายและแผน ๒.๑ งานนโยบายและแผนพัฒนา ๒.๒ งานงบประมาณ ๒.๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๒.๔ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๓.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๓.๔ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๓.๕ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๔. งานกฎหมายและคดี ๔.๑ งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ๔.๒ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๕.๓ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานธุรการและสารบรรณ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. ๑.๕ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๒. งานนโยบายและแผน ๒.๑ งานนโยบายและแผนพัฒนา ๒.๒ งานงบประมาณ ๒.๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๒.๔ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๓.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๓.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๓.๔ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๓.๕ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๔. งานกฎหมายและคดี ๔.๑ งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ๔.๒ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	

<p style="text-align: center;">โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p style="text-align: center;">หมายเหตุ</p>
<p>๖. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๓ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๖. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๓ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	
<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑.๓ งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๑.๕ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑.๖ งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>๑.๗ งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๑.๘ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓.๑ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓.๒ งานควบคุมทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓.๓ งานจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๔.๔ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๔.๑ งานจดทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๔.๒ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>๑. งานการเงิน</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑.๓ งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑.๔ งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๑.๕ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑.๖ งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>๑.๗ งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๑.๘ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓.๑ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๓.๒ งานควบคุมทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓.๓ งานจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>๔.๔ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๔.๑ งานจดทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๔.๒ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	

<p style="text-align: center;">โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p style="text-align: center;">โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่</p>	<p style="text-align: center;">หมายเหตุ</p>
<p style="text-align: center;"><u>กองช่าง</u></p> <p>๑. งานก่อสร้าง</p> <p>๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝาย ทำนบ</p> <p>๑.๓ งานก่อสร้างประปาและบำรุงรักษา</p> <p>๑.๔ งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๑.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๑.๖ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>๑.๗ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๒.๒ งานประเมินราคา</p> <p>๒.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๒.๔ งานบริการข้อมูล</p> <p>๒.๕ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานประสานกิจการประปา</p> <p>๓.๓ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. งานผังเมือง</p> <p>๔.๑. งานผังเมืองรวม</p> <p>๔.๒ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p style="text-align: center;"><u>กองช่าง</u></p> <p>๑. งานก่อสร้าง</p> <p>๑.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>๑.๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝาย ทำนบ</p> <p>๑.๓ งานก่อสร้างประปาและบำรุงรักษา</p> <p>๑.๔ งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๑.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๑.๖ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ</p> <p>๑.๗ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๒.๒ งานประเมินราคา</p> <p>๒.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๒.๔ งานบริการข้อมูล</p> <p>๒.๕ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานประสานกิจการประปา</p> <p>๓.๓ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๔. งานผังเมือง</p> <p>๔.๑. งานผังเมืองรวม</p> <p>๔.๒ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานเพื่อวางแผนการใช้ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้ จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานส่วนตำบล																			
๑	นายเฉลิมพล โกศลสมบุญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓,๐๐๐ (๔,๐๐๐)	๑	๑	๔๔๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๗,๓๒๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๘๓,๗๒๐	
๒	นายสงวนศักดิ์ วิลลศรี รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๘,๐๓๐ (๓,๕๐๐)	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๓	-ว่าง- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๐๐	๔๖๒,๘๒๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม ๓๒๘๐๐
งานบริหารทั่วไป																			
๔	-ว่าง- นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม (๒๙,๖๑๐)
๕	-ว่าง- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๒๔,๘๒๕)
งานนโยบายและแผน																			
๖	นายสุรียา มะหะหมัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๒,๖๒๐	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน																			
๗	นายจร ภาณุจนวิจิตร นักพัฒนาชุมชน งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชก.	๒๓,๗๑๐	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐		
๘	-ว่าง- นักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสมิฐบุรี	ปก./ชก.	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม (๒๙,๖๑๐)	
๙	นายสาวสุกัญญา รอดประไพ ครู พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) งานบริหารทั่วไป	คศ.๑	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		เงินอุดหนุน
๑๐	นางทิพภา เสาหนู ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๑๗๐	๑	๑	๑๔๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐		
๑๑	นายวิชาญ นิสทจันทร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๑๒	นายเกรียงศักดิ์ มีลาภ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง (ทั่วไป) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑๑,๗๔๐	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐		
๑๓	นางสาวอรอุมา ธาตุทอง ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		เงินอุดหนุน

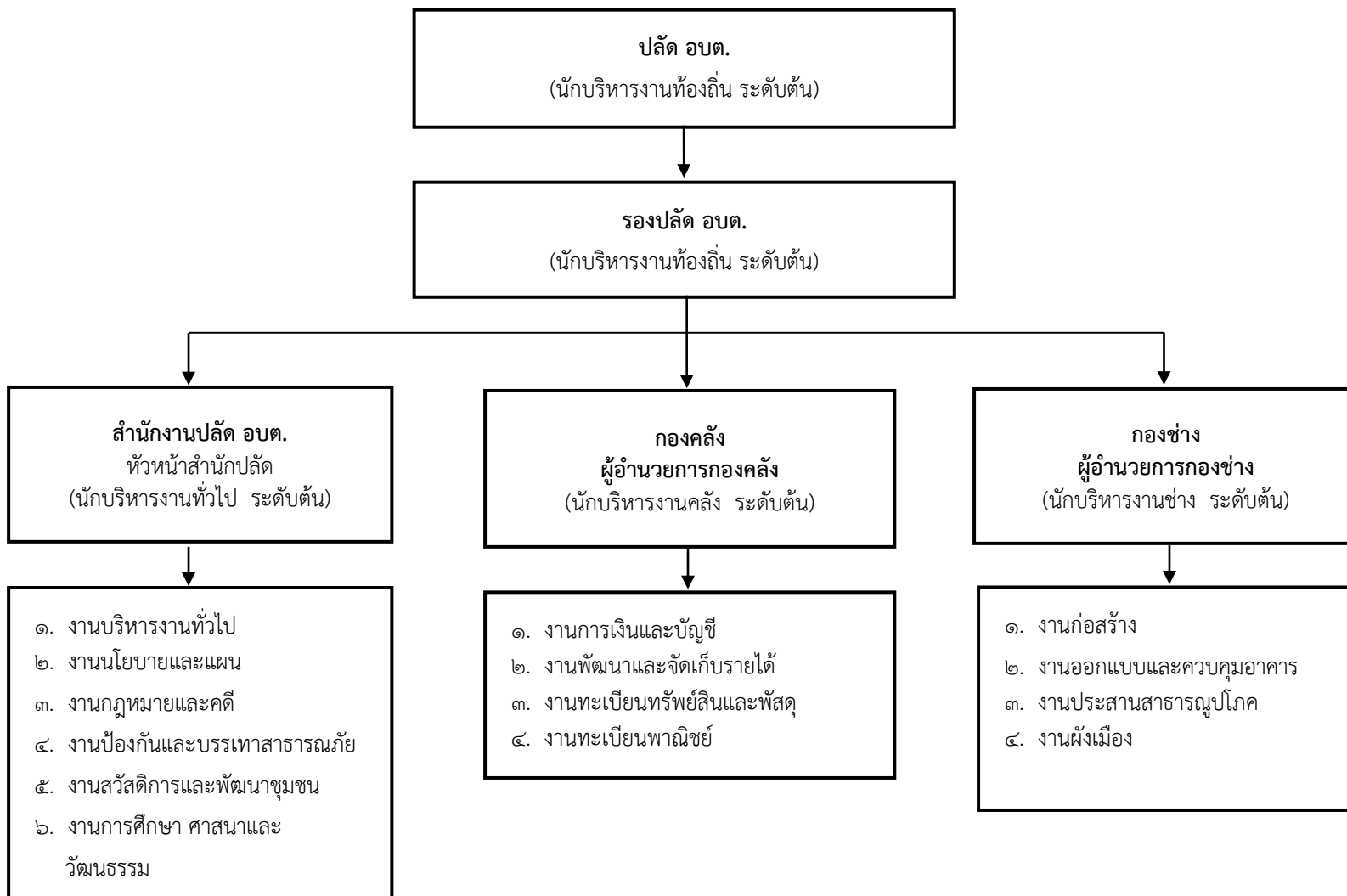
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป งานบริหารทั่วไป นางวรรณดี แก้วหมุด ภารโรง กองคลัง (๑๔)	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานส่วนตำบล นางสาวทิพาพร จินาสุย ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) งานการเงินและบัญชี	ต้น	๒๗,๔๘๐ (๓,๕๐๐)	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๑๖	นางสาวสิทธิมา เฟื่องผอม นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๓,๐๘๐	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๑๗	-ว่าง- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๒๔,๘๒๕)
๑๘	-ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) งานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๒๔,๘๒๕)
๑๙	นางสาวจิราพร บุญดี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๙,๔๐๐	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (อ.เม.ย. ๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๐	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> นางสาวมยุรี สุทธิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	-	๑๒,๖๖๐	๑	๑	๑๕๑,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	
๒๑	นางสาวสุดารัตน์ จันวิจิต ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล	-	๑๒,๑๗๐	๑	๑	๑๔๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	
๒๒	นายสุรินทร์ ศรีกาญจนรัตน์ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) งานก่อสร้าง	ต้น	๒๘,๐๓๐ (๓๕๐๐)	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๒๔,๖๔๐	๔๓๘,๐๘๐	
๒๓	-ว่าง- นายช่างโยธา พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) งานก่อสร้าง	ปจ./ชง.	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๒๔,๘๒๕)
๒๔	นายสงกาญจน์ วงศ์พาณิชย์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา งานประสานสาธารณูปโภค	-	๙,๔๐๐	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๕	นายนพดล อินทร์หนองทะ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๒,๑๒๐	๑	๑	๑๔๕,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๓๒๐	๑๕๗,๔๔๐	๑๖๓,๘๐๐	

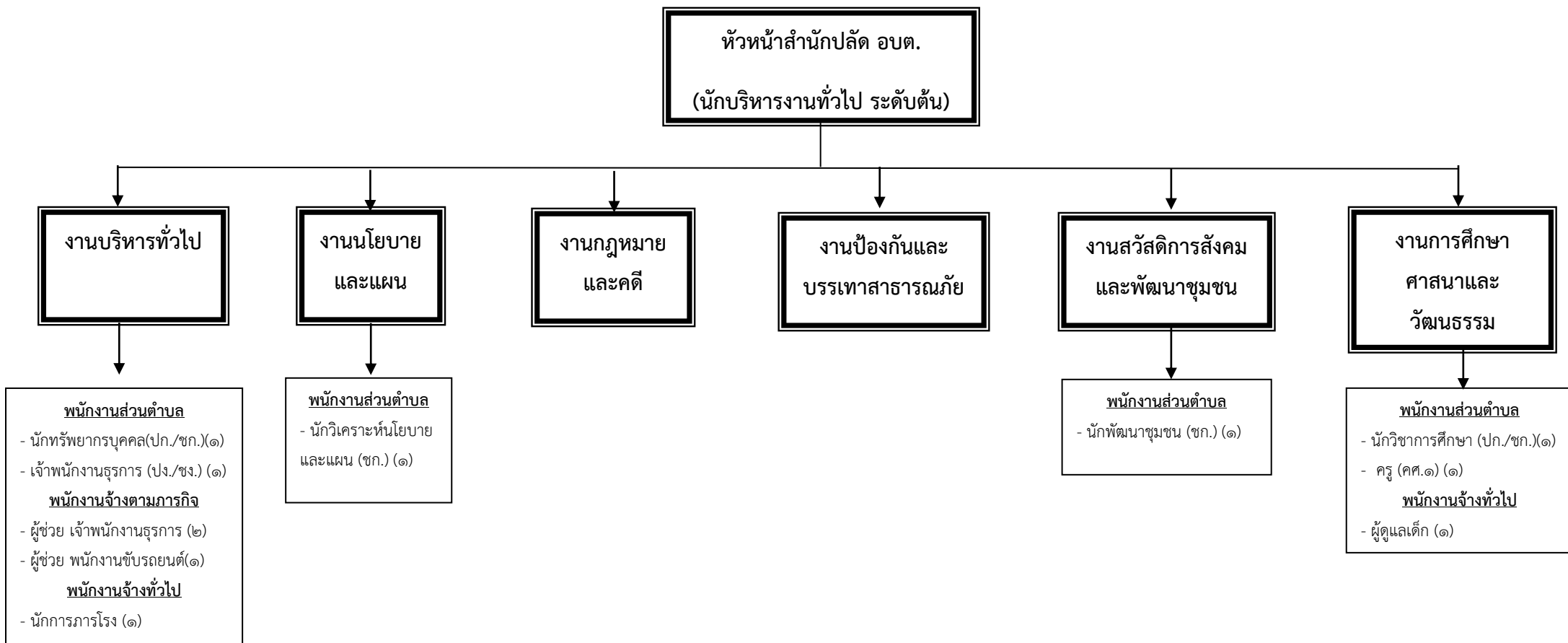
ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย. ๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
	งานประสานสาธารณูปโภค																				
๒๖	นายชฎานนท์ พรหมรุ่ง คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
(๔)	รวม			๒๖	๑๙	๖,๑๖๑,๑๖๐	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	๒๐๔,๓๐๐	๒๐๘,๑๔๐	๒๑๐,๙๐๐	๖,๓๖๕,๔๔๐	๖,๕๙๓,๖๐๐	๖,๘๐๔,๕๐๐			
(๕)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๒๐															๑,๒๗๓,๐๘๘	๑,๓๑๘,๗๒๐	๑,๓๖๐,๙๐๐			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น															๗,๖๓๘,๕๒๘	๗,๙๑๒,๓๒๐	๘,๑๖๕,๔๐๐			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔,๗๔	๒๔,๔๑	๒๓,๙๙			
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕															๓๐,๘๗๕,๐๙๑	๓๒,๔๑๘,๘๔๕.๕๕	๓๔,๐๓๙,๗๘๗.๘๓			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

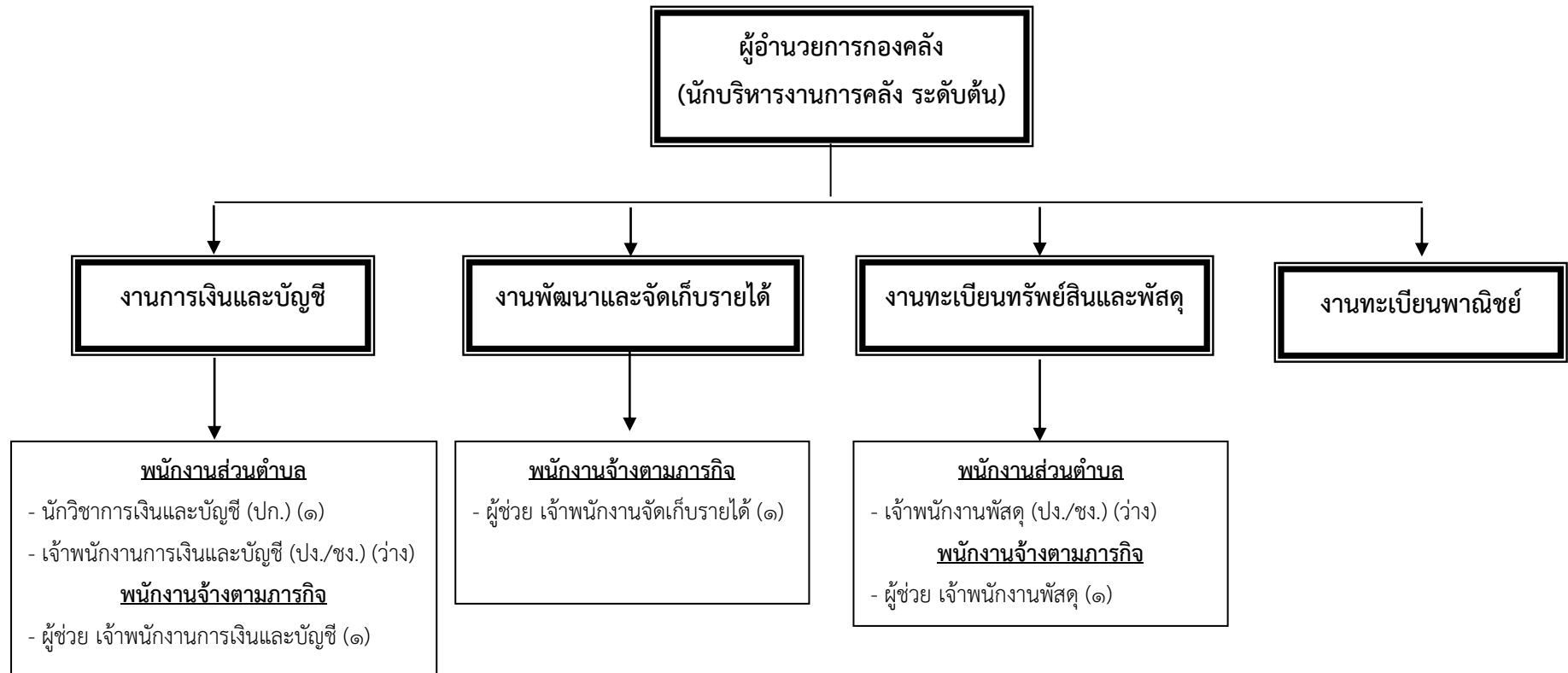


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



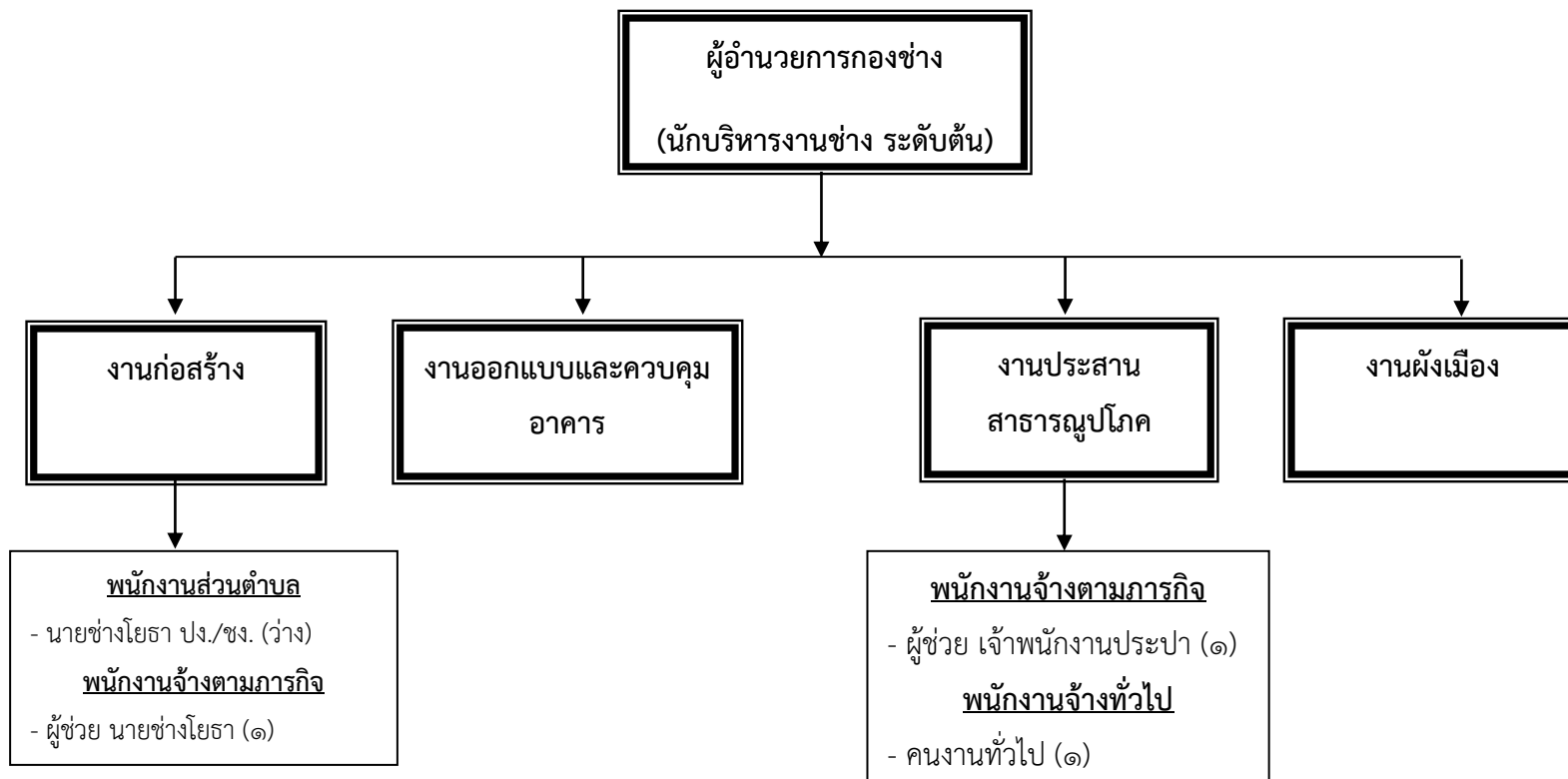
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-	-	๑	-	-	3	๒	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๕

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับหน่วยงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ -๒๕๖๐) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและจ้างใหม่ กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเดิม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลว่าง บรรจุหรือจ้างใหม่ ให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุและจ้างใหม่

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานเดิม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทัศนคติเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลสมอทองมีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอทอง หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในท้องถิ่นโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้อย่างลึกซึ้ง ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่องานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง โดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยการทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

**เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๐**

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเรื่องกำกับความประพฤติของตน และได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของ พนักงาน และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อเป็นเรื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง



ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๐

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ
ปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลและ
เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป
ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจ แก่ผู้รับบริการและ
ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน
ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา
ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้ง
เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการ ทุกคน
พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลวัง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงาน
จ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วน
ตำบลวัง

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลวัง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจาก ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหา ประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็่นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับ ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจาก การปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่ทำเป็่นในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน และ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็่นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร และบัตร ประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

(๓) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือ แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ วิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๓

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และ ติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผล ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลวัง หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจ ดำเนินการตามที่นายกองการบริหารส่วนตำบลวัง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรง ไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองการบริหารส่วนตำบลวัง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนาย กองการบริหารส่วนตำบลวัง หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูก กลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือ วินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ จริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือ ปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๗ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลวัง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่ได้รับเลือกตั้งจาก ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและ คัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม

และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรม มอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทที่แจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด โดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้ขึ้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง

ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๒ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตัดเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตาม ข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายใน สามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน และได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น นั้น

ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของ พนักงาน และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ที่ ๑๐๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวัง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และหมวด ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลวัง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยกำหนดตำแหน่งและอัตราพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานีต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิรัช ทองเพชร)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลวัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ที่ ๑๖๙/๒๕๖๐

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗)พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จำนวน ๒๖ อัตรารายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗)พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๓	สำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	ว่าง
๙	ครู	คศ.๑	๑	๘๔-๒-๐๓๖๐	
	กองคลัง				
๑๐	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่าง
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	กองช่าง				
๑๔	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๑๕	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๑		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๔	ภารโรง		๑		
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑		
๒๖	คนงานทั่วไป		๑		

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

เรื่อง แก้ไขการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗)พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำล้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	สำนักปลัด อบต.				
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	ว่าง
๙	ครู	คศ.๑	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๒๒๒-๙๕๔	
	กองคลัง				
๑๐	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่าง
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	กองช่าง				
๑๔	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๑๕	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๑		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		ว่าง
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	๑		
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๔	ภารโรง		๑		
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑		
๒๖	คนงานทั่วไป		๑		

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ภาคผนวก



ที่ สฎ ๗๗๐๐๑/๓๔๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวัง
๒๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๗๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อ้างถึง หนังสือศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว๗๔๑๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จำนวน ๑ เล่ม

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยได้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งดำเนินการตามมติ พร้อมทั้งจัดส่งสำเนาประกาศฯ สำเนาคำสั่งฯ และรูปเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ชุด ให้จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้ดำเนินการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

สำนักปลัด

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๗๗๙๕-๐๕๘๘

www.wang.go.th