แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง
อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง
อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	
สารบัญ.....	
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง

โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่ ๑๗๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัง	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง

ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามนัยมาตรา ๔๐ และ มาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เลขที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ หน้าที่ ๓๐๑ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ซึ่งมีการกำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๓๙

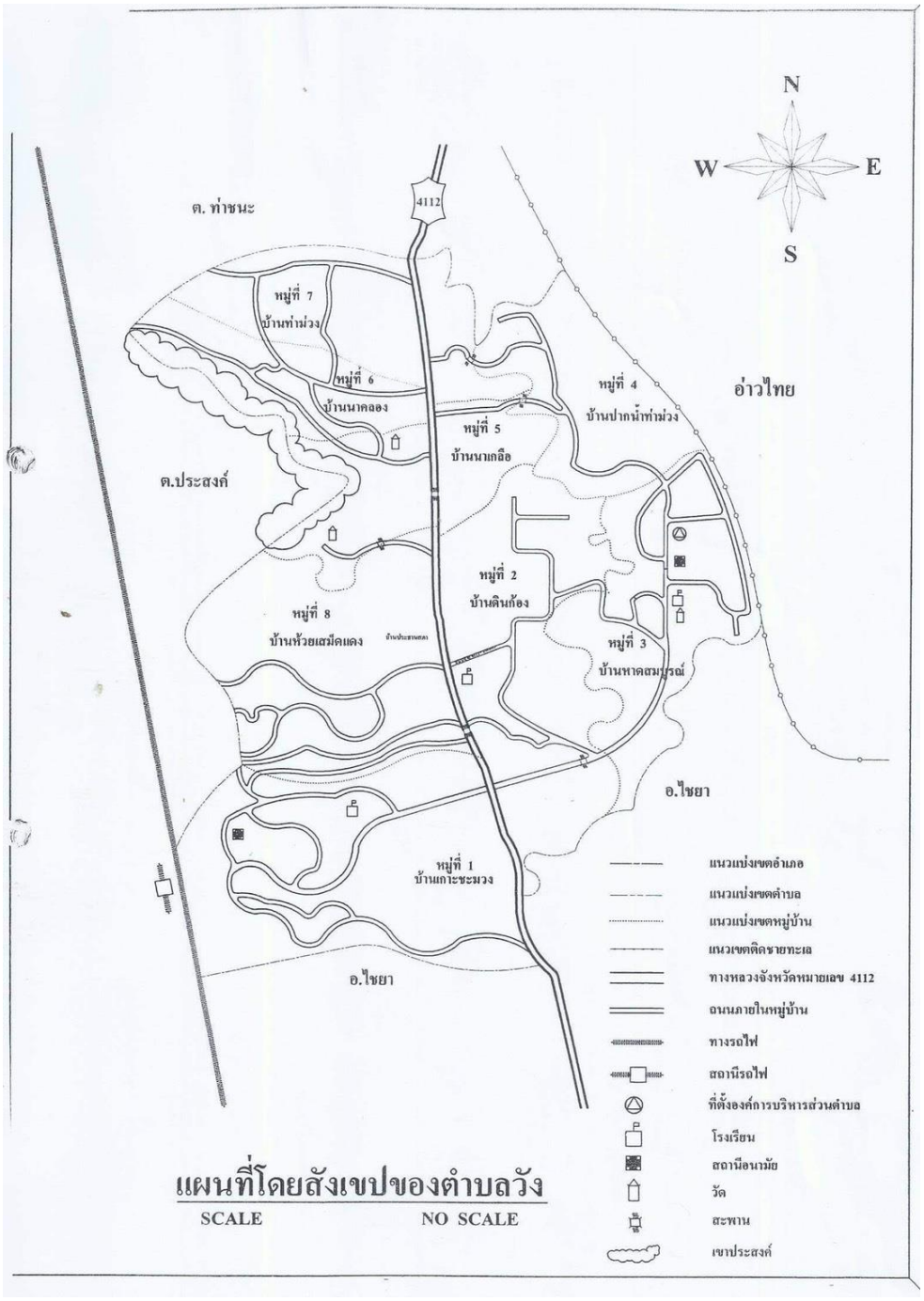
๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ตั้งอยู่เลขที่ ๒๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ติดถนนสายลาดยาง ๔๑๑๒ – วัดขจรบำรุง มีพื้นที่ ๓๓.๗๐๔ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นเนื้อที่โดยประมาณ ๒๑,๐๖๕ ไร่ ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอท่าชนะ ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีสภาพพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสมกับอาชีพเกษตรกรรมและที่ราบชายฝั่งทะเลเหมาะสมกับอาชีพการประมง นากุ้ง บางส่วนแปรสภาพพื้นที่ทำนาเป็นสวนปาล์ม ยางพารา บางครอบครัวทำอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงหอย ไก่พื้นเมือง การปศุสัตว์

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชนะ
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลตะกรบ อำเภอไชยา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับทะเลอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับภูเขาประสงค์ เทศบาลตำบลท่าชนะ อบต.ประสงค์ และบางส่วนจรดตำบลป่าเว

(แผนที่ประกอบ)


N
W
E
S
ต. ท่าชนะ
4112
หมู่ที่ 7
บ้านท่าม่วง
หมู่ที่ 6
บ้านนาคลอง
หมู่ที่ 5
บ้านนาเกลือ
หมู่ที่ 4
บ้านปากน้ำท่าม่วง
อ่าวไทย
ต.ประสงค์
หมู่ที่ 2
บ้านดินก้อง
หมู่ที่ 8
บ้านห้วยเสม็ดแดง
หมู่ที่ 3
บ้านหาดสมบูรณ์
อ.ไชยา
หมู่ที่ 1
บ้านเกาะชะมวง
อ.ไชยา
แนวแบ่งเขตอำเภอ
แนวแบ่งเขตตำบล
แนวแบ่งเขตหมู่บ้าน
แนวเขตติดชายทะเล
ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4112
ถนนภายในหมู่บ้าน
ทางรถไฟ
สถานีรถไฟ
ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
โรงเรียน
สถานีอนามัย
วัด
สะพาน
เขาประสงค์
แผนที่โดยสังเขปของตำบลวัง
SCALE
NO SCALE

๑.๒ สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลวังเป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน และมีพื้นที่ติดต่อทะเลอ่าวไทย ดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง คือ เป็นกลุ่มดินที่มีเนื้อดินเป็นดินเหนียว ดินบนมีสีดำ ส่วนดินล่างมีสีเทาหรือสีน้ำตาลอ่อน มีคลองปากกิ่ว และคลองท่าม่วง ไหลผ่าน

๑.๓ สภาพภูมิอากาศ

พื้นที่ตำบลวังอยู่ในเขตภูมิอากาศร้อนแบบมรสุม มี ๒ ฤดู คือ ฤดูฝนและฤดูร้อน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม จนถึง เดือนมกราคม โดยแบ่งออกเป็น ๒ ช่วงคือ

ช่วงแรก ระหว่างเดือนพฤษภาคม จนถึง เดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ได้รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้แต่มีปริมาณน้ำฝนไม่มากนัก

ช่วงที่สอง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน จนถึง เดือนมกราคม ได้รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงเหนือพัดมาจากอ่าวไทยมีความชื้นสูงรวมทั้งพายุดีเปรสชั่นจึงมีปริมาณฝนสูงกว่าในช่วงแรก

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ จนถึง เดือน เมษายน เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนืออ่อนกำลัง ประกอบกับมีกระแสลมพัดจากทางใต้ ทำให้อุณหภูมิสูงขึ้น และในระยะดังกล่าวจะร้อนมากที่สุดในรอบปี โดยในแต่ละปีอุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุดประมาณ ๓๗ องศาเซลเซียส และต่ำสุดประมาณ ๑๘ องศาเซลเซียส

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลวัง แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน และอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทุกหมู่บ้าน รายชื่อหมู่บ้านและผู้ปกครองท้องที่ ประกอบด้วยพื้นที่จำนวน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะชะมวง	นายจักรกฤษ	ทองเพชร	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านดินก้อง	นายธวัชชัย	แก้วเหล็ก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหาดสมบูรณ์	นายชัยชนะ	ทิพย์มณี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านปากน้ำท่าม่วง	นายอรุณ	วิมลศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านนาเกลือ	นายสมเกียรติ	จีนกิ้ม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านนาคลอง	นายวารินทร์	วรุณโรจน์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าม่วง	นายเรืองศักดิ์	ซุยจินา	กำนัน
หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยเสม็ดแดง	นายพรชัย	พรหมรุ่ง	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในคราวหน้า จะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๑ คน ๘ หมู่บ้าน รวมเป็น ๘ คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลัง)	จำนวนประชากร (คน)		รวมประชากร (คน)
			เพศชาย	เพศหญิง	
๑	บ้านเกาะชะมวง	๒๖๔	๓๐๑	๓๒๕	๖๒๖
๒	บ้านดินก้อง	๑๑๗	๑๖๑	๑๓๖	๒๙๗
๓	บ้านหาดสมบูรณ์	๓๒๑	๓๙๑	๔๐๐	๗๙๑
๔	บ้านปากน้ำท่าม่วง	๑๔๒	๑๔๗	๑๕๑	๒๙๘
๕	บ้านนาเกลือ	๑๔๕	๑๗๒	๑๕๗	๓๔๗
๖	บ้านนาคลอง	๑๒๖	๑๖๙	๑๗๕	๓๔๔
๗	บ้านท่าม่วง	๑๗๖	๒๒๐	๒๓๘	๔๕๘
๘	บ้านห้วยเสม็ดแดง	๑๖๑	๒๑๙	๒๕๒	๔๗๑
รวม		๑,๔๕๒	๑,๗๘๐	๑,๘๕๒	๓,๖๓๒

ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๖
ที่มา:สำนักงานทะเบียนอำเภอท่าชนะ

จำนวนประชากรแยกตามอายุ

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
แรกเกิด - ๓ ปี	๖๒	๔๙	๑๑๑
๔-๗ ปี	๗๖	๕๘	๑๓๔
๘-๑๘ ปี	๒๑๔	๑๙๗	๔๑๑
๑๙-๒๕ ปี	๑๕๓	๑๕๘	๓๑๑
๒๖-๖๐ปี	๙๑๙	๙๐๒	๑,๘๒๑
๖๐ ปีขึ้นไป	๓๕๖	๔๙๑	๘๔๗
รวม	๑,๗๘๐	๑,๘๕๕	๓,๖๓๕

ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๖
ที่มา:สำนักงานทะเบียนอำเภอท่าชนะ

จำนวนคนต่างด้าวที่จดทะเบียนในพื้นที่

เมียนมา		ลาว		กัมพูชา		รวม
ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
๒๒	๑๐	๗	๕	๐	๑	๔๕

ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๖
ที่มา:สำนักงานทะเบียนอำเภอท่าชนะ

๔. สภาพทางโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม/ขนส่ง

การคมนาคมอาศัยทางบกในการสัญจรไปมาเป็นหลัก ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังโดยใช้หินคลุกทำผิวจราจร มีถนนทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๔๑๑๒ (สายล่าง) ตัดผ่านพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ซึ่งเป็นเส้นทางหลักที่ใช้ติดต่อระหว่าง ตำบล อำเภอ จังหวัด ได้ตลอดทั้งปี

การคมนาคมลักษณะโดยภาพรวมแล้ว มีความสะดวกพอสมควรมีถนนเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้านเกือบทุกหมู่บ้าน สามารถติดต่อกับอำเภอ เทศบาล และหมู่บ้านใกล้เคียงได้อย่างสะดวก จะมีปัญหา

ในช่วงฤดูร้อน ถนนลูกรัง และถนนหินคลุกมีฝุ่นมาก และในช่วงฤดูฝนถนนเป็นหลุมเป็นบ่อมีน้ำท่วมขัง ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร

การรถไฟ มีสถานีรถไฟบ้านเขาพนมแบกสายใต้ ผ่านสถานีรถไฟท่าชนะ

ทางรถยนต์ มีทางหลวงจังหวัดสาย ๔๑๑๒ ผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไปจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดชุมพร และเชื่อมถนนสายเอเชีย

ทางเครื่องบิน มีท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี ซึ่งอยู่ห่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ ๖๐ กิโลเมตร ซึ่งจะต้องไปที่อำเภอพุนพิน

๔.๒ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา (อนุบาล – ประถมศึกษาปีที่ ๖) จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดขจรบำรุง จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๑๒ คน

๒. โรงเรียนบ้านดินก้อง จำนวนนักเรียนประมาณ ๗๑ คน

๓. โรงเรียนอัมพาวาส จำนวนนักเรียนประมาณ ๖๗ คน

โรงเรียนมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) (ขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดขจรบำรุง จำนวนนักเรียนประมาณ ๓๙ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดินก้อง จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๑ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสมบูรณ์ จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๔ คน

ศูนย์ศึกษานอกระบบ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลวัง (กศน.วัง)

๔.๓ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๕ และศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๕ ทุกวันพระและวันสำคัญทางศาสนา ประชาชนร่วมประกอบพิธีทางศาสนา ณ วัดอัมพาวาส วัดขจรบำรุง วัดถ้ำศิลาเตียบ และวัดถ้ำใหญ่

๔.๔ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง (บ้านเขาพนมแบก) อาสาสมัครสาธารณสุข ๕๑ คน
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปากกิ่ว อาสาสมัครสาธารณสุข ๔๔ คน
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ จำนวน ๑๐๐% ของครัวเรือนทั้งตำบล
- จำนวนสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลวัง จำนวน ๙๕ คน

๔.๕ การรักษาความสงบภายใน

- มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๕๑ คน
- ป้อมยามชุมชน (สี่แยกตาคง) จำนวน ๑ แห่ง

๕. ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ

๕.๑ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นระบบการผลิตจากสาขาการเกษตร และผลผลิตทางทะเล อาชีพประมงชายฝั่งขนาดเล็ก

๕.๒ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจชุมชน กลุ่ม/องค์กร ในตำบลวัง

หมู่ที่	ชื่อกลุ่ม/องค์กร	กิจกรรม	ปีที่ก่อตั้ง	สมาชิก	ทุน
๑	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๒๙	๒๒๐	๑,๗๐๐,๐๐๐
	กลุ่มผลไม้	ปลูกไม้ผล	๒๕๔๓	๗๒	๖๐,๐๐๐

หมู่ที่	ชื่อกลุ่ม/องค์กร	กิจกรรม	ปีที่ก่อตั้ง	สมาชิก	ทุน
๑	กลุ่มปาล์มน้ำมัน	ปลูกปาล์มน้ำมัน	๒๕๔๓	๔๐	๒๐๐,๐๐๐
	กลุ่มปุ๋ย	ทำปุ๋ยหมัก	๒๕๔๒	๑๐๒	๒๒๐,๐๐๐
	กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	กู้ประกอบอาชีพ	๒๕๔๔	๑๐๕	๑,๓๐๐,๐๐๐
	กลุ่มเลี้ยงโคพันธุ์พื้นเมือง	ทุนหมุนเวียน	๒๕๔๔	๒๐	๕๐,๐๐๐
๒	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๔๔	๒๐๒	๑,๓๖๗,๑๕๐
	กลุ่มปาล์มน้ำมัน	ปลูกปาล์มน้ำมัน	๒๕๔๔	๓๔	๑๐๐,๐๐๐
	กลุ่มปุ๋ย	ทำปุ๋ยหมัก	๒๕๕๐	๓๐	๗๐,๐๐๐
	กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	กู้ประกอบอาชีพ	๒๕๔๔	๗๒	๑,๒๐๐,๐๐๐
	กองทุน กข.คจ.	ทุนหมุนเวียน	๒๕๔๒	๕๓	๒๘๐,๐๐๐
๓	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๔๖	๒๓๐	๑,๒๑๐,๓๐๐
	กองทุนหมู่บ้าน	กู้ประกอบอาชีพ	๒๕๔๔	๑๐๑	๑,๒๐๐,๐๐๐
	กองทุน กข.คจ.	ทุนหมุนเวียน	๒๕๓๖	๑๕๓	๒๘๐,๐๐๐
๔	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๔๒	๙๙	๑๗๗,๙๐๐
	กลุ่มประมง	กู้ยืมประกอบอาชีพ	๒๕๔๓	๔๔	๕๐,๐๐๐
	กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	กู้ประกอบอาชีพ	๒๕๔๔	๗๒	๑,๔๐๐,๐๐๐
	กองทุน กข.คจ.	ทุนหมุนเวียน	๒๕๔๐	๒๑	๒๘๐,๐๐๐
๕	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๔๔	๑๑๐	๗๘๔,๓๐๐
	กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	กู้ประกอบอาชีพ	๒๕๔๔	๑๑๑	๑,๒๐๐,๐๐๐
	กองทุน กข.คจ.	ทุนหมุนเวียน	๒๕๔๒	๓๓	๒๘๐,๐๐๐
๖	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๔๒	๗๑	๔๒๐,๐๐๐
	กลุ่มเลี้ยงโคพันธุ์พื้นเมือง	ทุนหมุนเวียน	๒๕๔๔	๑๕	๑๐๐,๐๐๐
	กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	กู้ประกอบอาชีพ	๒๕๔๔	๖๒	๑,๒๐๐,๐๐๐
	กองทุน กข.คจ.	ทุนหมุนเวียน	๒๕๔๒	๔๓	๒๘๐,๐๐๐
๗	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๒๖	๖๙๒	๑๐,๙๖๗,๙๐๙
	กองทุนยา	จำหน่ายยา	๒๕๒๔	๑๐๗	๒๔,๐๐๐
	กลุ่มผู้สูงอายุ	ส่งเสริมการออกกำลังกาย	๒๕๔๐	๑๐๕	๓๐,๐๐๐
	กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	แปรรูปอาหาร	๒๕๒๑	๔๔	๕๐,๐๐๐
	กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	ออมเงิน,ทุนหมุนเวียน	๒๕๔๔	๑๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐
๘	กลุ่มออมทรัพย์	ออมเงิน,ปล่อยกู้	๒๕๔๔	๒๐๔	๑,๕๙๖,๒๑๒
	กลุ่มปุ๋ย	จัดทำปุ๋ยราคาถูกจำหน่าย	๒๕๔๒	๕๐	๑๒๐,๐๐๐
	กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	กู้ประกอบอาชีพ	๒๕๔๔	๘๘	๑,๒๐๐,๐๐๐
	กองทุน กข.คจ.	ทุนหมุนเวียน	๒๕๓๙	๕๓	๒๘๐,๐๐๐

๕.๓ การเกษตรกรรม

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการประมง เกษตร ไร่นาสวนผสม สวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนมะพร้าว ทำนากุ้ง ทำนา และโรงงานรับซื้อปาล์มน้ำมัน พื้นที่ร้อยละ ๘๐ % เป็นพื้นที่การเกษตร นอกจากนั้นเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรซึ่งใช้แรงงานในครัวเรือน อู่ซ่อมรถ และสถานีบริการน้ำมันขนาดเล็กซึ่งใช้แรงงานในครัวเรือน

๕.๔ ฝายขนาดเล็ก ๓ แห่ง

- ฝายน้ำล้นห้วยเสม็ดแดง ปริมาณน้ำ ๓๕,๐๐๐ ลบ.ม. จะมีน้ำบริโภคได้ถึงเดือน มิถุนายน
- ฝายน้ำล้นนาปลาพง ปริมาณน้ำ ๒๕,๐๐๐ ลบ.ม. จะมีน้ำบริโภคได้ถึงเดือน มิถุนายน
- ท่อน้ำลอดบ้านหนองขุม ปริมาณน้ำ ๑๐,๐๐๐ ลบ.ม. จะมีน้ำบริโภคได้ถึงเดือน มิถุนายน

๕.๕ อาชีพ

อาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกรรม ผลิตผลการเกษตรที่สำคัญ และนำรายได้สู่ประชาชนชาวตำบลวัง ได้แก่ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และการประมง การประมงในตำบลวังส่วนใหญ่จะเป็นการประมงชายฝั่ง เรือประมงขนาดเล็กและมีการเพาะเลี้ยงกุ้ง เพาะเลี้ยงปลากะพงชายฝั่ง

อาชีพเสริม ได้แก่ รับจ้างทั่วไป รวมทั้งการรับจ้างด้านแรงงานภาคเกษตรกรรม

๕.๖ การปศุสัตว์ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปศุสัตว์ เช่น เลี้ยงโค กระบือ สุกร ไก่ เป็ด ซึ่งเป็นการเพิ่มรายได้อีกทางหนึ่ง เพาะเลี้ยงตามสภาพธรรมชาติไม่มีระบบการจัดการฟาร์ม

๕.๗ ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ชื่อ	สกุล	มีความรู้ภูมิปัญญาด้าน	หมู่ที่	หมายเหตุ
๑	นางบุญศรี	สังข์แก้ว	หัตถกรรม	๑	
๒	นายสุธี	ชัยภักดี	การขยายพันธุ์พืช	๑	
๓	นายสำเนา	หอมแช่ม	เลี้ยงวัวชน	๒	
๔	นางปรานอม	บัวเสน	ทำกะปิ/น้ำปลา	๓	
๕	นายทวี	เมืองโยธา	ช่างต่อเรือ	๔	
๖	นายวิเชียร	ขุนสาร	ศิลปินพื้นบ้าน	๔	
๗	ด.ต.เชี่ยว	แจ่มปรีชา	งานวัฒนธรรมประเพณี	๖	
๘	นางไสว	สังข์แก้ว	หมอนวดแผนไทย	๖	
๙	นางนวลพรรณ	มากทรัพย์	ทำไข่เค็ม	๗	
๑๐	นายสมมุติ	แก้วกิว	หมอต่อเชื่อมกระดูก	๘	
๑๑	นายสุข	แก้วกิว	หมอเป่า	๘	
๑๒	นายชอบ	ธาตุทอง	พิธีกรทางศาสนา	๗	
๑๓	นางอำไพ	สุวรรณรักษ์	หมอดู	๗	

ที่มา:แผนแม่บทชุมชน

๖. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในตำบลวัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เหมาะสม ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- สภาพถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ครบทุกครัวเรือน
- ฤดูแล้งขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค เพื่อการเกษตร และไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ประปามีใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน

ความต้องการ

- ให้ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพที่ดี เป็นถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตทุกสาย การคมนาคมภายในตำบลวังสะดวก
- มีไฟฟ้าสาธารณะใช้ทุกครัวเรือน
- ฤดูแล้งมีน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร มีที่กักเก็บน้ำที่เพียงพอไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- มีการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

๖.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ไม่มีการรวมกลุ่มในการผลิตและกำหนดราคาการขายผลผลิต
- ไม่มีการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าจ้างแรงงานต่ำ

ความต้องการ

- มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาดี
- มีการรวมกลุ่มในการผลิตและกำหนดราคาขายผลผลิต
- ประชาชนมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
- มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่น

๖.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการว่างงาน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวค่าจ้างแรงงานต่ำ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการลักขโมย
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย

ความต้องการ

- แรงงานในพื้นที่มีงานทำ
- ประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย

๖.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ ข้อกฎหมาย

ความต้องการ

- มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ
- มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรเพียงพอในการบริหารจัดการ
- พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

๖.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- ประชาชนมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- มีระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้านเรือนและชุมชนดี
- ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑.๒ 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))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๕) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ 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))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (๑) มีถนนทางหลวง๔๑๑๒ (สายล่าง) ตัดผ่านพื้นที่มีถนนสายหลักและสายซอยครอบคลุมพื้นที่ ราษฎรมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน มีคลองปากกิ่ว และคลองท่าม่วงอยู่ในพื้นที่	**๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน** (๑) ถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐานไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน พื้นที่เป็นโซนน้ำเค็มทำให้เกิดปัญหาเรื่องน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threats)**
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (๑) มีแผนชุมชนพึ่งตนเอง มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	**๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน** (๑) การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้าทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนงาน ระเบียบข้อกฎหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน (๒) หน่วยงานราชการที่เข้ามาดำเนินงานขาดการประสานงานทำให้เกิดความซับซ้อน (๓) ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้งทำให้ทรัพย์สินต่างๆ เกิดความเสียหาย

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
๒. ด้านการพัฒนาคนและสังคม (๑) มีการจัดการศึกษาหลายระดับ (๒) มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆหลายช่องทาง (๓) มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม (๔) มีผู้รู้และปราชญ์ชาวบ้านหลายสาขา (๕) มีกลุ่มองค์กรอาสาสมัครด้านต่างๆที่เข้มแข็ง (๖) ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการช่วยเหลือ (๗) มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในตำบล มีสนาม/ลานกีฬาสำหรับใช้เล่นกีฬา	**๒. ด้านการพัฒนาคนและสังคม** (๑) ขาดงบประมาณและบุคลากรทางการศึกษา (๒) สถานศึกษาขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน (๓) มีปัญหายาเสพติดในพื้นที่
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threats)**
๒. ด้านการพัฒนาคนและสังคม (๑) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (๒) มีพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง (๓) มีศาสนสถานครอบคลุมทุกพื้นที่	**๒. ด้านการพัฒนาคนและสังคม** (๑) สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เยาวชนขาดทุนทรัพย์ในการศึกษา (๒) การประสานงานระหว่างส่วนราชการเกิดความล่าช้าและขาดระบบ (๓) เยาวชนวัยแรงงานอพยพย้ายถิ่นสู่ภาคอุตสาหกรรมสูงขึ้น
จุดแข็ง (S : Strengths)	**จุดอ่อน (W : Weaknesses)**
๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ (๑) สภาพพื้นที่เหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (๒) มีอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน	**๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ** (๑) ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ ในการใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ (๒) ประชาชนขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ และเงินทุนในการประกอบอาชีพ (๓) กลุ่มอาชีพขาดการรวมตัวที่เข้มแข็ง
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threats)**
๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ (๑) มีการสนับสนุนด้านการตลาดแก่สินค้า OTOP	**๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ** (๑) การดำเนินงานของส่วนราชการขาดการต่อเนื่อง
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threats)**
	(๒) ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนไม่แน่นอน

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑) มีหาดทรายริมทะเลอ่าวไทย ที่เหมาะแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว (๒) ประชาชนมีการรวมกลุ่มองค์กรเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	**๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** (๑) ไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือกำจัดขยะของหน่วยงาน (๒) ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและฝังกลบ (๓) ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threats)**
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑) มีหน่วยงานรณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ (๒) มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อม	**๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** (๑) ราษฎรบุกรุกสิ่งก่อสร้าง รุกล้ำที่สาธารณะ (๒) การทำงานของหน่วยงานราชการที่แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมยังขาดการประสานงานและบูรณาการร่วมกัน
จุดแข็ง (S : Strengths)	**จุดอ่อน (W : Weaknesses)**
๕. การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร (๑) ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการบริหารงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล (๒) มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย (๓) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย (๔) มีการส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (๕) มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปประชาคม (๖) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ	**๕. การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร** (๑) นโยบายการบริหารมักจะเปลี่ยนไปตามฝ่ายการเมืองที่ได้รับเลือกตั้ง (๒) ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุมทุกด้าน (๓) งบประมาณมีจำกัด มีรายได้ที่จัดเก็บเอง และที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ (๔) ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
โอกาส (O : Opportunity)	**อุปสรรค (T : Threats)**
๕. การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร (๑) มีการถ่ายโอน บุลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖	**๕. การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการองค์กร** (๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ (๒) ห้วงระยะเวลาในการจัดสรรเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
(๓) การปฏิรูประบบราชการมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างจริงจังมากขึ้น (๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาจัดหลักสูตรให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม (๕) พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง	(๓) ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารองรับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

๑. วิสัยทัศน์ : ที่เก็บอังคารพุทธทาส พระไสยาสน์วัดถ้ำใหญ่ แดนสมุนไพรเขาประสงค์ ลือไม่ลงหาดสมบูรณ์

๒. พันธกิจการพัฒนาตำบลวัง:

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๓ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๗ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องรับกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล

พันธกิจที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชี้นำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

๓. เป้าประสงค์:

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดอัตราความเสี่ยงทางรายได้ของเกษตรกรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภัยธรรมชาติและภัยจากมนุษย์

๒. ส่งเสริมประชาชนทุกเพศ วัย ให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรงและพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรม

๓. แก้ไขและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน

๔. ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

๕. ส่งเสริมให้ชุมชนได้บริหารจัดการตนเองได้อย่างแท้จริง โดยใช้หลัก ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข คือ ๑) พอประมาณ ๒) มีเหตุผล ๓) มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ๔) มีความรู้ และ ๕) คู่คุณธรรม

๔.จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคมสะดวก

๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง

๓. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมาภิบาล

๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๖. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี

๗. ประชาชนมีสุขภาพดี

๘. พัฒนาและจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๙. จัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน

๑๐. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑. พัฒนาและส่งเสริมการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๑๒. พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคมน่าอยู่

๑๓. พัฒนาด้านการแก้ไขและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน

๑๔. ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

๑๕. ส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนได้บริหารจัดการตนเองได้อย่างแท้จริง

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง

๒. พัฒนาด้านการสาธารณูปโภค

๓. การจัดระบบผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตร

๓. ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การลงทุน และการพาณิชยกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

๓. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น

๔. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๕. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์

๖. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยว

๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านท่องเที่ยว

๓. พัฒนายกระดับมาตรฐานการบริการและความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริมบำบัดฟื้นฟูและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน

๓. การส่งเสริม การศึกษา วิจัยเชิงปฏิบัติการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนการพัฒนาท้องถิ่น

๒. พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

(๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๓) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ภารกิจรอง

(๑) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๐) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนราชการและมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และยุบเลิกตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๙ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป
(๒) งานการเจ้าหน้าที่
(๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๔) งานนิติการ
(๕) งานสวัสดิการสังคม
(๖) งานบริหารงานสาธารณสุข
(๗) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
(๘) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(๙) งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน

ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

(๒) งานการเงินและบัญชี

(๓) งานพัฒนารายได้

(๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน

(๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

(๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง

(๓) งานควบคุมอาคาร

(๔) งานผังเมือง

(๕) งานการโยธา

(๖) งานสาธารณูปโภค

(๗) งานสำรวจและออกแบบ

(๘) งานวิศวกรรมโยธา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักสาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององการบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **หัวหน้าสำนักปลัด** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **หัวหน้าสำนักปลัด** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**	**หมายเหตุ**
๒. กองคลัง **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**	**หมายเหตุ**
๓. กองช่าง **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานการโยธา ๓.๖ งานสาธารณูปโภค ๓.๗ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๘ งานวิศวกรรมโยธา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน **(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)** นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	**๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** **(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)** นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นิติกร ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๙. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑๒. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวม	**๑๒**	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	**+๕**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	**กรอบอัตรากำลังเดิม**	**กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า**			**อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด**			**หมายเหตุ**
		๒๕๖๔	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๘. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๘**	**๘**	**๘**	**+๑**	**-**	**-**	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๖. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

๒๗. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๒๘. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๖**	**๖**	**๖**	**+๑**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	**กรอบอัตรากำลังเดิม**	**กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า**			**อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด**			**หมายเหตุ**
		๒๕๖๔	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งหมด	**๒๗**	**๓๔**	**๓๔**	**๓๔**	**+๗**	**-**	**-**	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	**ส่วนราชการ**	**กรอบอัตรากำลังเดิม**	**กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า**			**อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด**			**หมายเหตุ**
			๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒	๑๗	๑๗	๑๗	+๕	-	-	
๔	กองคลัง	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
๕	กองช่าง	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-			
รวมทั้งหมด		**๒๗**	**๓๔**	**๓๔**	**๓๔**	**+๗**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ก.ค.๖๖) (เงินประจำตำแหน่ง /ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	-ว่าง- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๔๕,๖๗๐ ๑๔,๐๐๐	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	นายสงวนศักดิ์ วิมลศรี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙,๐๘๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
	สำนักปลัดอบต. (๐๑)																			
๓	-ว่าง- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๘๐๐ ๓,๕๐๐	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นางสาวพัชรดา บำรุงราษฎร์ นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๕,๔๒๐	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๕	-ว่าง- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นายจเร กาญจนวิจิตร นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔,๑๑๐	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๗	นางสาวกฤตติกา แซ่โฮ นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘,๘๔๐	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	
๘	นิติกร	ปก./ชก.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นางทิพภา เฮ่าหนู เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔,๕๗๐	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดินก้อง																			
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสมบูรณ์																			
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวสุกัญญา รอดประไพ ครู	ชก.	๒๓,๘๐๐	๑	๑	๒๘๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	นายวิชาญ นิลทจันทร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔,๗๗๐	๑	๑	๑๗๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐	๑๙๙,๔๔๐	
๑๕	นางสาววรัทยา สงเมือง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๖	นายเกรียงศักดิ์ มีลาภ พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕,๒๐๐	๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ก.ค.๖๖) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๗	นางสาวกาญจนาวลัย ตราชูภารโรง	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	นางสาวจุฑามาศ เพชรขจี ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)																			
๒๐	นางธัญรัตน์ ทั่วนาพญา ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕,๒๒๐ ๓,๕๐๐	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
๒๑	นางสาวฐานมาศ ปักษธรสันติ นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๕,๔๒๐	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	-ว่าง- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	-ว่าง- เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	นางสาวพิชชานันท์ บุญดี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒,๒๐๐	๑	๑	๑๔๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๒๘๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	
๒๖	นางสาวสุดารัตน์ จันวิชิต ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕,๙๐๐	๑	๑	๑๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐	
๒๗	นายอดิศักดิ์ จีนไทย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๐๙๐	๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๘	-ว่าง- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒,๘๐๐ ๓,๕๐๐	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑		-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	-ว่าง- นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔,๘๒๕	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ก.ค.๖๖) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	นายสงกาญน์ วงศ์พาณิชย์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑,๔๙๐	๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	
๓๒	นายนพดล อินทร์หนองทะ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๕,๔๓๐	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๓	นายชญานนท์ พรหมรุ่ง คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๔	-ว่าง- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๙,๖๑๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	**รวม**			**๓๔**	**๑๙**	**๖,๙๓๖,๐๖๐**	**๓๗๘,๐๐๐**	**๓๔**	**๓๔**	**๓๔**	**๗**	**๐**	**๐**	**๑,๖๔๘,๔๔๐**	**๒๗๖,๙๖๐**	**๒๗๘,๑๖๐**	**๘,๖๓๔,๙๐๐**	**๘,๙๑๑,๘๖๐**	**๙,๑๙๐,๐๒๐**	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																**๑,๒๙๕,๒๓๕**	**๑,๓๓๖,๗๗๙**	**๑,๓๗๘,๕๐๓**	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																**๙,๙๓๐,๑๓๕**	**๑๐,๒๔๘,๖๓๙**	**๑๐,๕๖๘,๕๒๓**	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																**๓๐.๖๑**	**๓๐.๐๙**	**๒๙.๕๕**	
(๙)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																**๓๒,๔๓๗,๕๒๙**	**๓๔,๐๕๙,๔๐๕**	**๓๕,๗๖๒,๓๗๕**	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามข้อบัญญัติทั้งสิ้น ๓๐,๘๙๒,๘๘๕ บาท

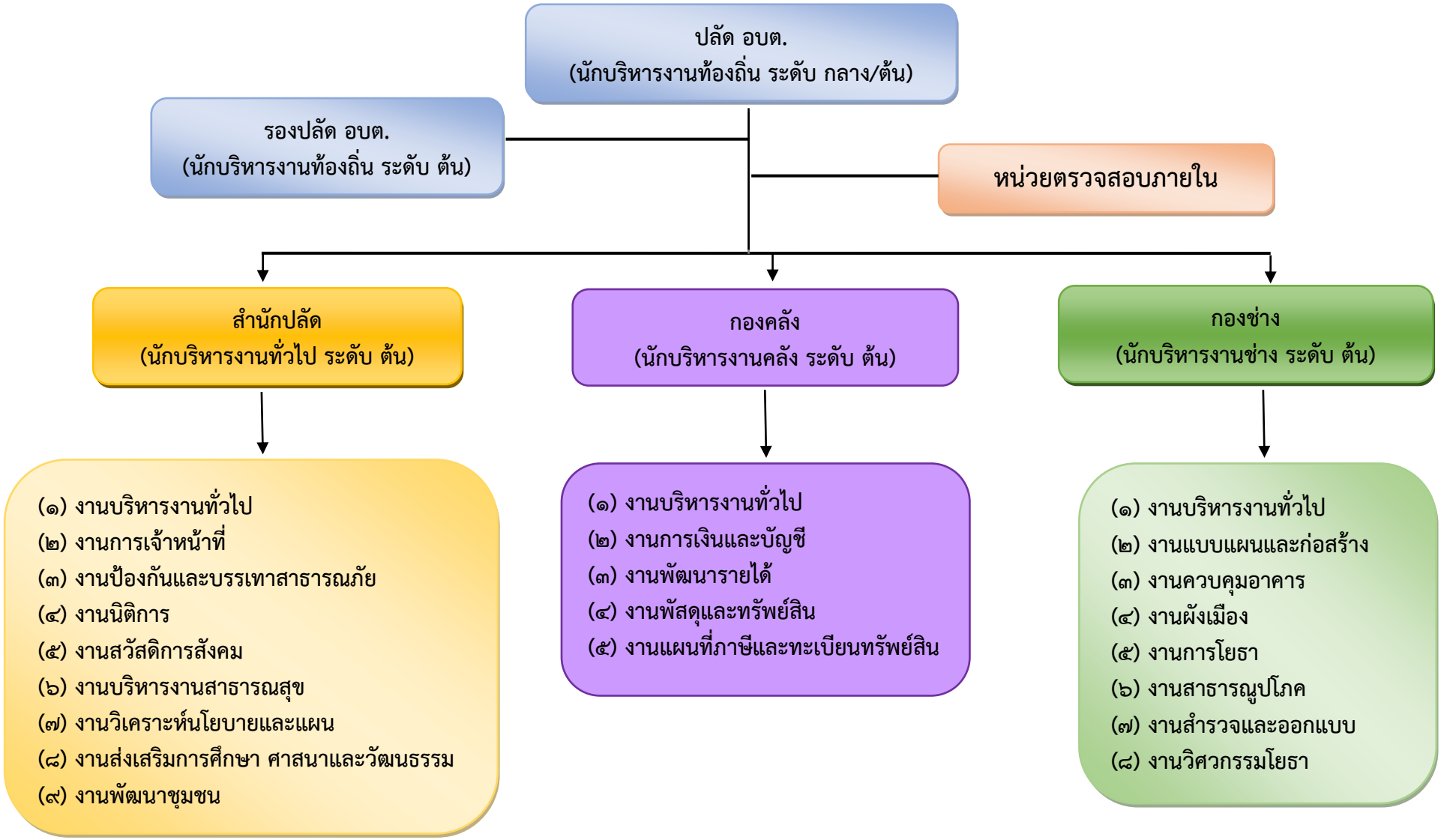
ฐานการคำนวณ ปี๒๕๖๗ ๓๐,๘๙๒,๘๘๕ × ๕% + ๓๐,๘๙๒,๕๒๙ = ๓๒,๔๓๗,๕๒๙

ฐานการคำนวณ ปี๒๕๖๘ ๓๒,๔๓๗,๕๒๙ × ๕% + ๓๒,๔๓๗,๕๒๙ = ๓๔,๐๕๙,๔๐๕

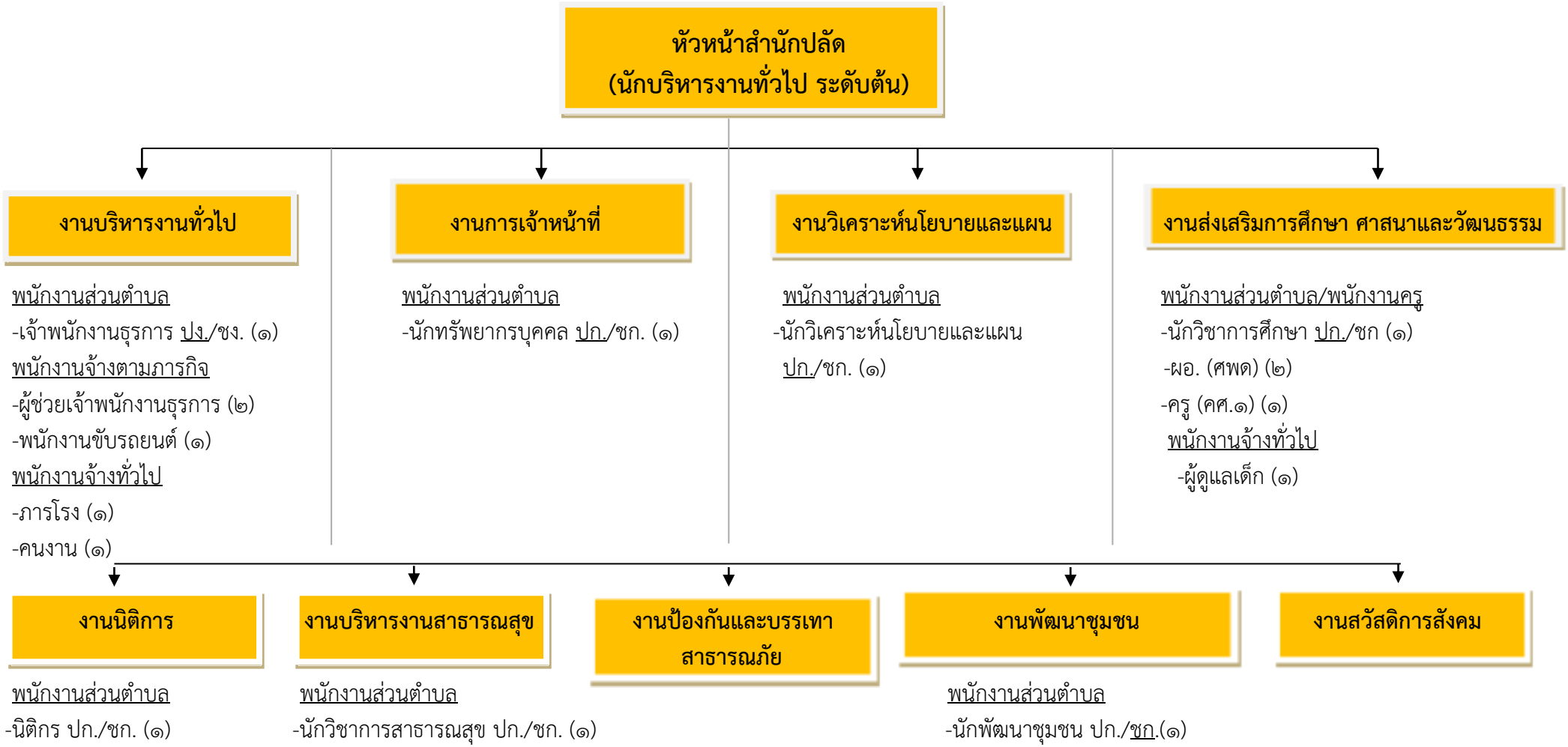
ฐานการคำนวณ ปี๒๕๖๙ ๓๔,๐๕๙,๔๐๕ × ๕% + ๓๔,๐๕๙,๔๐๕ = ๓๕,๗๖๒,๓๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

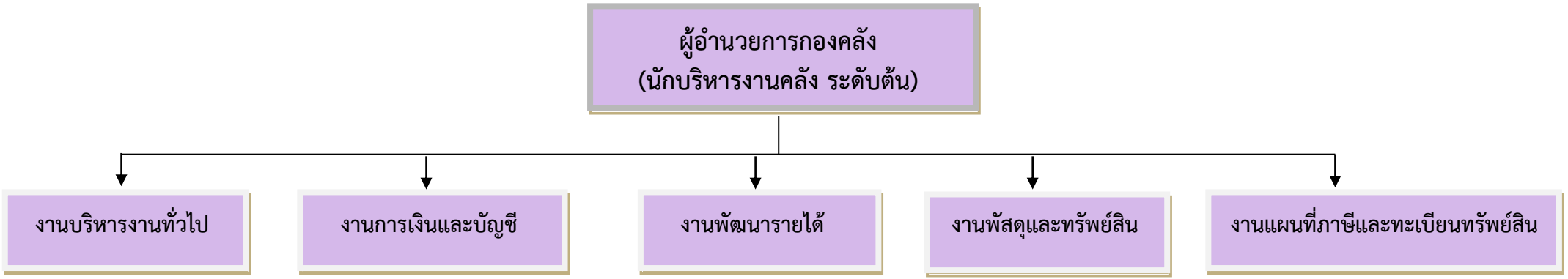


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๕	-	-	๑	-	๓	-	-	๒	๑	๓	๑๗

โครงสร้างของกองคลัง



พนักงานส่วนตำบล
-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

พนักงานส่วนตำบล
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)

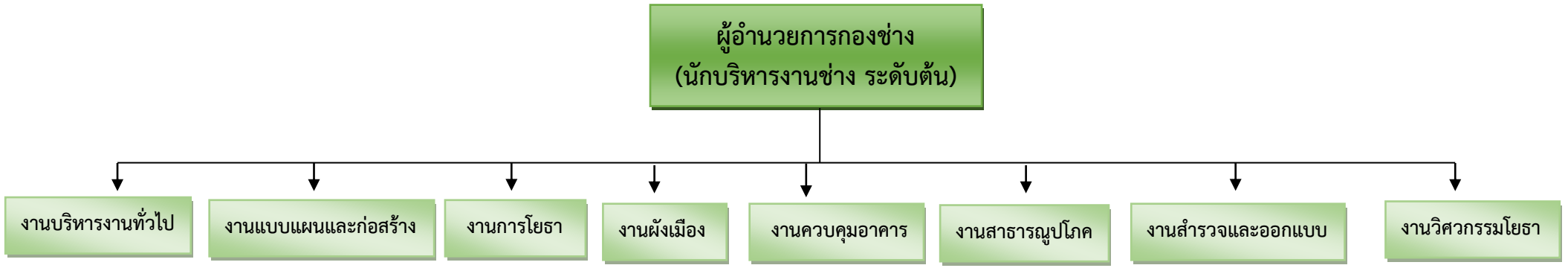
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

พนักงานส่วนตำบล
-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

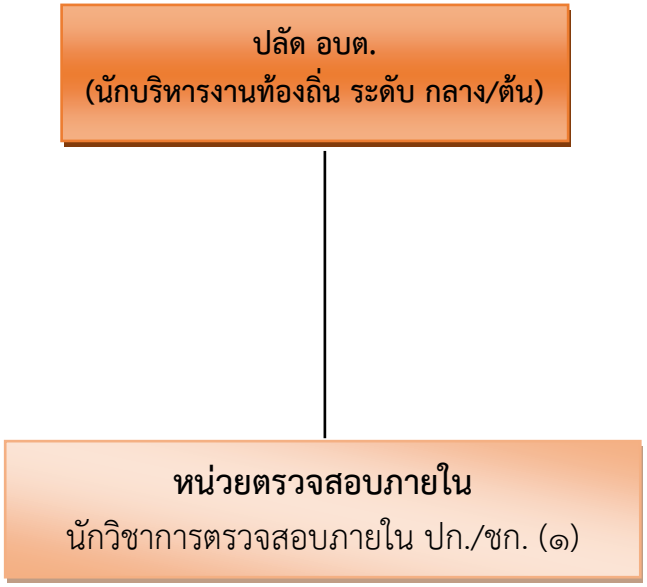
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	๓	-	-	๘

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	๖

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๗๐๐๐)	-	๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นายสงวนศักดิ์ วิมลศรี	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐

สำนักปลัดอบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	นางสาวพัชรดา บำรุงราษฎร์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๕	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖	นายจเร กาญจนวิจิตร	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	นางสาวกฤตติกา แซ่โฮ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	-					๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๙	-					๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๐	นางทิพภา เฮ่าหนู	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดินก้อง								**ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**			
๑๑	-						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสมบูรณ์								**ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**			
๑๒	-						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				
๑๓	นางสาวสุกัญญา รอดประไพ	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	-	**ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นายวิชาญ นิลทจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๒๔๐ (๑๔,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๒๔๐
๑๕	นางสาววรัทยา สงเมือง	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๖	นายเกรียงศักดิ์ มีลาภ	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๒,๔๐๐ (๑๕,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นางสาวกาญจนาวลัย ตราชู	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-					-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๙	นางสาวจุฑามาศ เพชรขจี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
กองคลัง (๐๔)												
๒๐	นางธัญรัตน์ ทั่วนาพญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒๑	นางสาวฐานมาศ ปักษธรสันติ	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๒๒	-					๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๒๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวพิชชานันท์ บุญดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๖,๔๐๐ (๑๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๔๐๐
๒๖	นางสาวสุดารัตน์ จันวิชิต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๐,๘๐๐ (๑๕,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๘๐๐
๒๗	นายอดิศักดิ์ จีนไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐
กองช่าง (๐๕)												
๒๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	-ว่าง-					๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายสงกาญน์ วงศ์พาณิชย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๓,๔๘๐ (๑๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๔๘๐
๓๒	นายนพดล อินทร์หนองทะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	นายชญานนท์ พรหมรุ่ง	มัธยมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

หมายเหตุ ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยะฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป

ให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมมารถ ช่วยรักษา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๙ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป
(๒) งานการเจ้าหน้าที่
(๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๔) งานนิติการ
(๕) งานสวัสดิการสังคม
(๖) งานบริหารงานสาธารณสุข
(๗) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
(๘) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(๙) งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป
(๒) งานการเงินและบัญชี
(๓) งานพัฒนารายได้
(๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน
(๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

/๓. กองช่าง...

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป
(๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง
(๓) งานควบคุมอาคาร
(๔) งานผังเมือง
(๕) งานการโยธา
(๖) งานสาธารณูปโภค
(๗) งานสำรวจและออกแบบ
(๘) งานวิศวกรรมโยธา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงสร้างให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมมารถ ช่วยรักษา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	<u>สำนักปลัดอบต.</u> (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๘	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-ว่าง-
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	วิชาการ	-	๒		-ว่าง-
๑๒	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๒	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	

	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๕	ภารโรง	-	-	๑	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	
๑๗	คนงาน	-	-	๑	-	-ว่าง-
	<u>กองคลัง</u> (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	<u>กองช่าง</u> (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๒๗	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๒๘	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๑	คนงาน	-	-	๑	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	-ว่าง-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมมาตร ชวยรักษา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง
ที่ ๒๕๙/๒๕๖๖
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง จำนวน ๓๔ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมมารถ ช่วยรักษา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๗๐๐๐)	-	๗๑๖,๐๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นายสงวนศักดิ์ วิมลศรี	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐

สำนักปลัดอบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	นางสาวพัชรดา บำรุงราษฎร์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๕	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖	นายจเร กาญจนวิจิตร	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	นางสาวกฤตติกา แซ่โฮ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	-					๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๙	-					๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๐	นางทิพภา เฮ่าหนู	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดินก้อง											
๑๑	-						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	**ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสมบูรณ์											
๑๒	-						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	**ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**			
๑๓	นางสาวสุกัญญา รอดประไพ	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๒	ครู	-	**ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นายวิชาญ นิลทจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๒๔๐ (๑๔,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๕	นางสาววรัทยา สงเมือง	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๖	นายเกรียงศักดิ์ มีลาภ	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๒,๔๐๐ (๑๕,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นางสาวกาญจนาวลัย ตราชู	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-					-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๙	นางสาวจุฑามาศ เพชรขจี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
กองคลัง (๐๔)												
๒๐	นางธัญรัตน์ ทั่วนาพญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒๑	นางสาวฐานมาศ ปักษธรสันติ	บัญชีบัณฑิต	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๒๒	-					๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๒๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวพิชชานันท์ บุญดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๖,๔๐๐ (๑๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๔๐๐
๒๖	นางสาวสุดารัตน์ จันวิชิต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๐,๘๐๐ (๑๕,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๘๐๐
๒๗	นายอดิศักดิ์ จีนไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๐๘๐
กองช่าง (๐๕)												
๒๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	-ว่าง-					๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๓๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายสงกาญน์ วงศ์พาณิชย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๓,๔๘๐ (๑๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๔๘๐
๓๒	นายนพดล อินทร์หนองทะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	นายชญานนท์ พรหมรุ่ง	มัธยมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๔	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

หมายเหตุ ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง
๒๖ หมู่ที่ ๓ ตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๗๐
โทรศัพท์ ๐-๗๗๙๖-๑๗๒๕ โทรสาร ๐-๗๗๙๖-๑๗๒๖
www.Wang.go.th