



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง
อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ให้อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) 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.....	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๔๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอนำคนางค์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (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 จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง นายองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่ ๓๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

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

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้าง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ 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

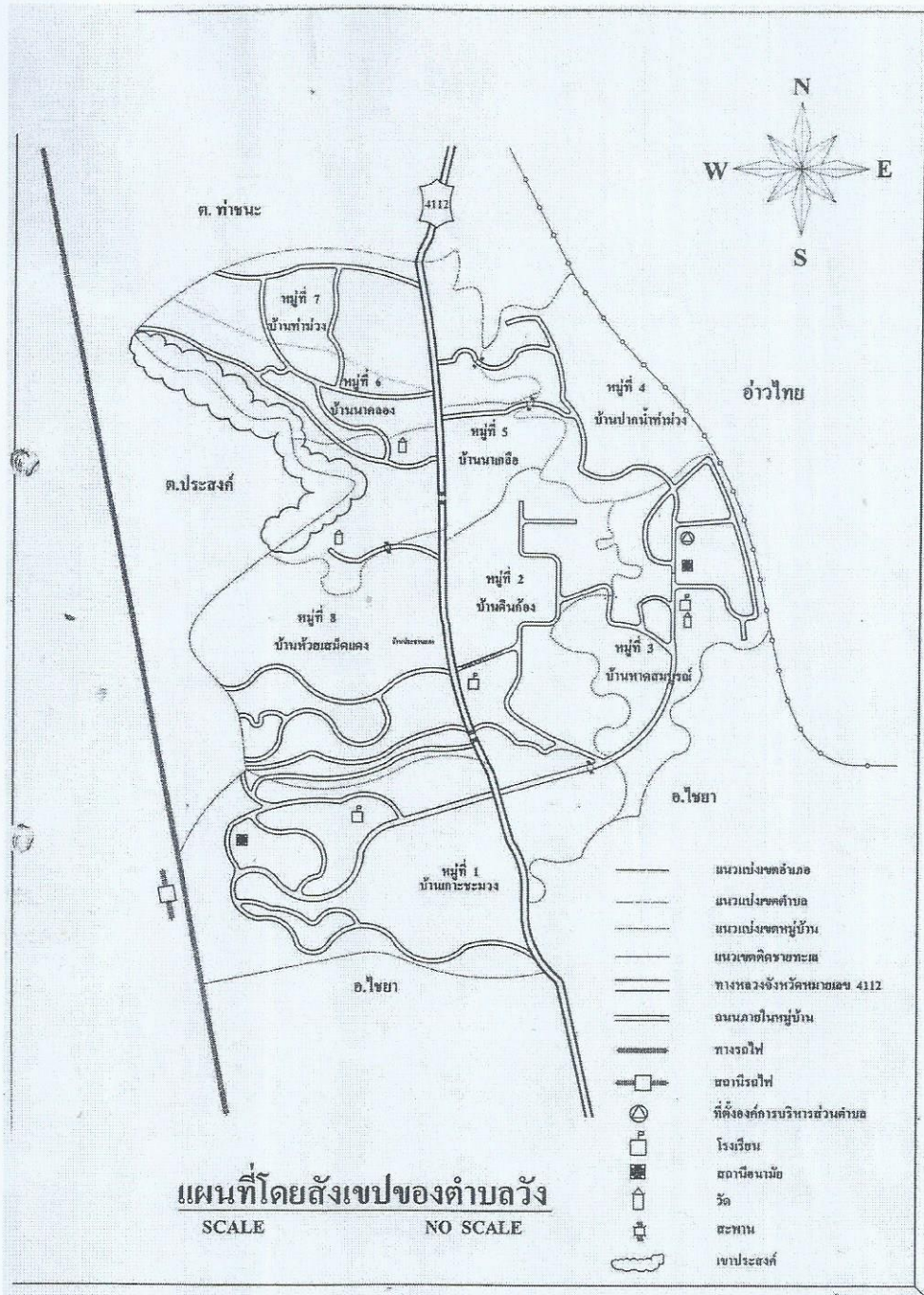
๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล (แผนที่ประกอบ)

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 ไข่พื้นเมือง การปศุสัตว์

อาณาเขต

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

(แผนที่ประกอบ)



๑.๒ สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลวังเป็นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน และมีพื้นที่ติดต่อทะเลอ่าวไทย ดินมีความอุดมสมบูรณ์ปานกลาง คือ เป็นกลุ่มดินที่มีเนื้อดินเป็นดินเหนียว ดินบนมีสีดำ ส่วนดินล่างมีสีเทาหรือสีน้ำตาลอ่อน มีคลองปากแก้ว 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 ได้รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงเหนือพัดมาจากอ่าวไทยมีความชื้นสูงรวมทั้งพายุดีเปรสชันจึงมีปริมาณฝนสูงกว่าในช่วงแรก

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	นายพานิช	ปานเนื่อง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านดินก้อง	นายธวัชชัย	แก้วเหล็ก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหาดสมบูรณ์	นายชัยชนะ	ทิพย์มณี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านปากน้ำท่าม่วง	นายอรุณ	วิมลศรี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านนาเกลือ	นายสมเกียรติ	จันทิมา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านนาคลอง	นายวารินทร์	วรุณโรจน์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านท่าม่วง	นายเรืองศักดิ์	ชุยจินา	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	๒๕๓	๓๐๖	๓๒๓	๖๑๘
๒	บ้านดินก้อง	๑๑๐	๑๕๖	๑๓๙	๒๙๕
๓	บ้านหาดสมบุรณ์	๓๐๕	๓๙๙	๔๑๓	๘๑๒
๔	บ้านปากน้ำท่าม่วง	๑๒๔	๑๕๗	๑๕๗	๓๑๔
๕	บ้านนาเกลือ	๑๓๕	๑๙๑	๑๙๕	๓๘๖
๖	บ้านนาคลอง	๑๒๑	๑๖๕	๑๗๕	๓๔๐
๗	บ้านท่าม่วง	๑๗๑	๒๒๖	๒๓๗	๔๖๓
๘	บ้านห้วยเสม็ดแดง	๑๕๓	๒๒๔	๒๔๔	๔๖๘
รวม		๑,๓๗๒	๑,๘๒๔	๑,๘๘๓	๓,๗๐๗

ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๓

ที่มา:สำนักงานทะเบียนอำเภอท่าชนะ

จำนวนประชากรแยกตามอายุ

อายุ	ชาย	หญิง	รวม
แรกเกิด - ๓ ปี	๕๘	๕๑	๑๐๙
๔-๗ ปี	๑๐๔	๘๘	๑๙๒
๘-๑๘ ปี	๒๐๕	๒๐๘	๔๑๓
๑๙-๒๕ ปี	๑๗๐	๑๖๑	๓๓๑
๒๖-๖๐ปี	๙๖๙	๙๓๕	๑,๙๐๔
๖๐ ปีขึ้นไป	๓๑๘	๔๔๐	๗๕๘
รวม	๑,๘๒๔	๑,๘๘๓	๓,๗๐๗

ข้อมูล ณ

สิงหาคม ๒๕๖๓

ที่มา:สำนักงานทะเบียนอำเภอท่าชนะ

จำนวนคนต่างด้าวที่จดทะเบียนในพื้นที่

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

ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๓

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

จะมีปัญหาในช่วงฤดูร้อน ถนนลูกรัง และถนนหินคลุกมีฝุ่นมาก และในช่วงฤดูฝนถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำท่วมขัง ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร

การรถไฟ มีสถานีรถไฟบ้านเขาพนมแบกสายใต้ ผ่านสถานีรถไฟท่าชนะ

ทางรถยนต์ มีทางหลวงจังหวัดสาย ๔๑๑๒ ผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไปจังหวัดสุราษฎร์ธานีและจังหวัดชุมพร และเชื่อมถนนสายเอเชีย

ทางเครื่องบิน มีท่าอากาศยานสุราษฎร์ธานี ซึ่งอยู่ห่างจากองค์การบริหารส่วนตำบล ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร ซึ่งจะต้องไปที่อำเภอพุนพิน

๔.๒ การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา (อนุบาล - ประถมศึกษาปีที่ ๖) จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนวัดขจรบำรุง จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๕๒ คน
๒. โรงเรียนบ้านดินก้อง จำนวนนักเรียนประมาณ ๔๒ คน
๓. โรงเรียนอัมพवास จำนวนนักเรียนประมาณ ๘๐ คน

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

๑. โรงเรียนวัดขจรบำรุง จำนวนนักเรียนประมาณ ๖๘ คน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดินก้อง จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๙ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดสมบุรณ์ จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๐ คน

ศูนย์ศึกษานอกระบบ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลวัง (กศน.วัง)

๔.๓ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

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

๔.๔ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัง (บ้านเขาพนมแบก) อาสาสมัครสาธารณสุข ๕๓ คน
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปากกิว อาสาสมัครสาธารณสุข ๔๙ คน
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ จำนวน ๑๐๐% ของครัวเรือนทั้งตำบล
- จำนวนสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลวัง จำนวน ๑๐๒ คน

๔.๕ การรักษาความสงบภายใน

- มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๘๖ คน
- ป้อมยามชุมชน (สี่แยกตากง) 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 สวนปาล์ม น้ำมัน สวนมะพร้าว ทำนา กุ้ง ทำนา และโรงงานรับซื้อปาล์ม น้ำมัน พื้นที่ร้อยละ ๘๐ % เป็นพื้นที่การเกษตร นอกจากนั้นเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรซึ่งใช้แรงงานในครัวเรือน อยู่ชอมรถ และสถานีบริการน้ำมันขนาดเล็กซึ่งใช้แรงงานในครัวเรือน

๕.๔ ฝ่ายขนาดเล็ก ๓ แห่ง

- ฝ่ายน้ำล้นห้วยเสม็ดแดง ปริมาณน้ำ ๓๕,๐๐๐ ลบ.ม. จะมีน้ำบริโภคได้ถึงเดือน มิถุนายน
- ฝ่ายน้ำล้นนาปลาพง ปริมาณน้ำ ๒๕,๐๐๐ ลบ.ม. จะมีน้ำบริโภคได้ถึงเดือน มิถุนายน
- ท่อน้ำลอดบ้านหนองชุม ปริมาณน้ำ ๑๐,๐๐๐ ลบ.ม. จะมีน้ำบริโภคได้ถึงเดือน มิถุนายน

๕.๕ อาชีพ

อาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกรรม ผลิตผลการเกษตรที่สำคัญ และนารายได้สู่ประชาชนชาวตำบลวัง 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 ประชาชนชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ที่	ชื่อ	สกุล	มีความรู้ภูมิปัญญาด้าน	หมู่ที่	หมายเหตุ
๑	นายพร้อม	ชูแก้ว	หมอนวดแผนโบราณ	๑	
๒	นายเจริญ	พุ่มทอง	หมอไหว้พระภูมิเจ้าที่	๑	
๓	นางบุญศรี	สังข์แก้ว	หัตถกรรม	๑	
๔	นายสุธี	ชัยภักดี	การขยายพันธุ์พืช	๑	
๕	นายสว่าง	หงส์ทอง	ช่างปั้น	๑	
๖	นายสำเนา	หอมแหม่ม	เลี้ยงวัวชน	๒	
๗	นายดวน	เมืองไทย	หมอจับเส้น, จักสาน	๓	
๘	นางปรานอม	บัวเสน	ทำกะปิ/น้ำปลา	๓	
๙	นายทวี	เมืองโยธา	ช่างต่อเรือ	๔	
๑๐	นายวิเชียร	ขุนสาร	ศิลปินพื้นบ้าน	๔	
๑๑	นายสมควร	ช่วยฤกษ์	แพทย์แผนไทย	๕	
๑๒	นายผ่อง	ช่วยฤกษ์	ศิลปินพื้นบ้าน	๕	
๑๓	ด.ต.เชี้ยว	แจ่มปรีชา	งานวัฒนธรรมประเพณี	๖	
๑๔	นางไสว	สังข์แก้ว	หมอนวดแผนไทย	๖	
๑๕	นางนวลพรรณ	มากทรัพย์	ทำไข่เค็ม	๗	
๑๖	นายวิรัตน์	กาญจนวิจิตร	หมอทำขวัญข้าว	๗	
๑๗	นายสมมุติ	แก้วกิว	หมอต่อเชื่อมกระดูก	๘	
๑๘	นายสุข	แก้วกิว	หมอเป่า	๘	
๑๙	นายสวน	ศรีมหาไทย	พิธีกรทางศาสนา	๓	
๒๐	นายชอบ	ธาตุทอง	พิธีกรทางศาสนา	๗	
๒๑	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 และไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดู

แล้ง

- ประปาไม่มีไม่ครบทุกครัวเรือน

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
- ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- ประชาชนมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่าง

จริงจัง

- มีระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้านเรือนและชุมชนดี
- ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังจะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและ ความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็ก ก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบ พอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมี อำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหาร ส่วนตำบลวัง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (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 และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

- (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))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (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))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง
(โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (๑) มีถนนทางหลวง ๔๑๑๒ (สายล่าง) ตัดผ่านพื้นที่มีถนนสายหลักและสายซอยครอบคลุมพื้นที่ ราษฎรมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน มีคลองปากกิว และคลองท่าม่วง อยู่ในพื้นที่</p>	<p>๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (๑) ถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐานไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน พื้นที่เป็นโซนน้ำเค็มทำให้เกิดปัญหาเรื่องน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค</p>
โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (๑) มีแผนชุมชนพึ่งตนเอง มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (๑) การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้าทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนงาน ระเบียบข้อกฎหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน (๒) หน่วยงานราชการที่เข้ามาดำเนินงานขาดการประสานงานทำให้เกิดความซับซ้อน (๓) ภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้งทำให้ทรัพย์สินต่างๆ เกิดความเสียหาย</p>

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

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

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารส่วนตำบลวัง

๑. วิสัยทัศน์: แก้ไขปัญหาท้องถิ่น ดินแดนแห่งอารยธรรม เลิศล้ำภูมิปัญญา พัฒนาตำบลวัง

๒. พันธกิจการพัฒนาตำบลวัง:

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

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 การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชี้แนะและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

๓. เป้าประสงค์:

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดอัตราความเสี่ยงทางรายได้ของเกษตรกรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภัยธรรมชาติและภัยจากมนุษย์

๒. ส่งเสริมประชาชนทุกเพศ วัย ให้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรงและพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรม

๓. แก้ไขและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน

๔. ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
 ๕. ส่งเสริมให้ชุมชนได้บริหารจัดการตนเองได้อย่างแท้จริง โดยใช้หลัก ๓ ท่วง ๒ เงื่อนไข คือ
 ๑) พอประมาณ ๒) มีเหตุผล ๓) มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ๔) มีความรู้ และ ๕) คุณุณธรรม

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. พัฒนาด้านการแก้ไขและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานและจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน
๑๔. ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
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 และการพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- แนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา
 ๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
 ๓. สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
 ๔. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
 ๕. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์
 ๖. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- แนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยว
 ๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านท่องเที่ยว

๓. พัฒนาระดับมาตรฐานการบริการและความปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริมบำบัดฟื้นฟูและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน

๓. การส่งเสริม การศึกษา วิจัยเชิงปฏิบัติการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนการพัฒนาท้องถิ่น

๒. พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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) คู้มครอง 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 ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรာ พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๕ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลวังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนราชการและมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นไม่มีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และยุบเลิกตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกอง ที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง เป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และรองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกอง ที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง โดยมีกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การ บริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๖) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

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

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 ๓ งานหลัก ดังนี้

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

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 งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๔. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
รวมทั้งหมด	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๔	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๕	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมทั้งหมด		๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ส.ค.๖๓) (เงินประจำตำแหน่ง /ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๕)				หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑.)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล																			
๑	นายเฉลิมพล โกศลสมบูรณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘,๕๒๐ ๔,๐๐๐	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๒๕๓,๕๖๐	๕๓๘,๘๐๐	๕๔๔,๕๒๐	๕๕๔,๕๒๐	๕๕๔,๕๒๐	๒๕๖๖
๒	นายสงวนศักดิ์ วัฒนศรี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓,๕๖๐ ๓,๕๐๐	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๘๔,๓๒๐	
๓	นางพญวรรณ รุณทองดีพิเชฐ หัวหน้าสำนักงานจัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑,๘๘๐ ๓,๕๐๐	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐		
๔	นางสาวรุ่งนภา รัตนจันทร์ นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๗,๒๕๐	๑	๒๐๗,๕๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๒๘,๗๒๐		
๕	นายสุริยา มะพะหิมิต นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔,๔๙๐	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๔๐๐	๓๒๙,๑๖๐	๓๒๙,๑๖๐		
๖	นางจรูญ ภาณุจิตร นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘,๕๖๐	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๖,๐๔๐	๓๖๙,๓๖๐	๓๘๒,๖๘๐	๓๘๒,๖๘๐		
๗	นางภาวรีศึกษา ศาสตรา และหัวหน้าศูนย์รวม	ปก.	๑๕,๐๖๐	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๔๐๐	๒๐๗,๘๘๐	๒๐๗,๘๘๐		
๘	นางสาวกฤตติกา แซ่โฮ นักวิชาการศึกษา	ปก./ชจ.	๒๔,๘๒๕	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๙	นางสาวสุภัฏญา รอดประไพ ครู	-	๑๙,๙๔๐	๑	๒๓๙,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๘๐	๑๕,๒๘๐	๑๕,๒๘๐	๒๖๔,๕๖๐	๒๖๙,๘๔๐	๒๘๕,๑๒๐	๒๘๕,๑๒๐	ว่างจาก เงินอุดหนุน	
๑๐	นายวิฑูรย์ นิลจันทร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๐๕๐	๑	๑๕๖,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐		
๑๑	นางสาวกรรณิการ์ เล็กน้อย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๓๒๐	๑๕๕,๐๘๐	๑๕๕,๐๘๐		

ที่	ชื่อ - สกุล ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ ส.ค.๖๓) (เงินประจำตำแหน่ง /ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕		๒๕๖๕
	พนักงานบังคับตามภารกิจ																		
	งานก่อสร้าง																		
๒๔	นายสงกาญจน์ วงศ์พาศิษฐ์ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๐,๒๙๐	๑	๑	๑๒๓,๕๘๐	๑	๑	๕,๐๕๐	-	-	๕,๑๐๐	๒๑๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๕,๐๘๐				
๒๕	นายพนิต อินทร์หนองทะเล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๓,๗๖๐	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๖,๗๒๐	-	-	๗,๒๐๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐				
	พนักงานช่างฝีมือ																		
	งานประสานสาธารณสุขโรค																		
๒๖	นายชญาณนท์ พรหมรุ่ง คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
(๕)	รวม			๒๖	๒๑	๖,๓๓๗,๕๔๐	๒๖	๒๖	๒๒๓,๐๒๐	-	-	๒๒๗,๓๔๐	๖,๔๑๕,๗๘๐	๖,๖๒๖,๘๘๐	๖,๘๔๐,๕๒๐				
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
(๙)	งบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ฐานปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																		

หมายเหตุ ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

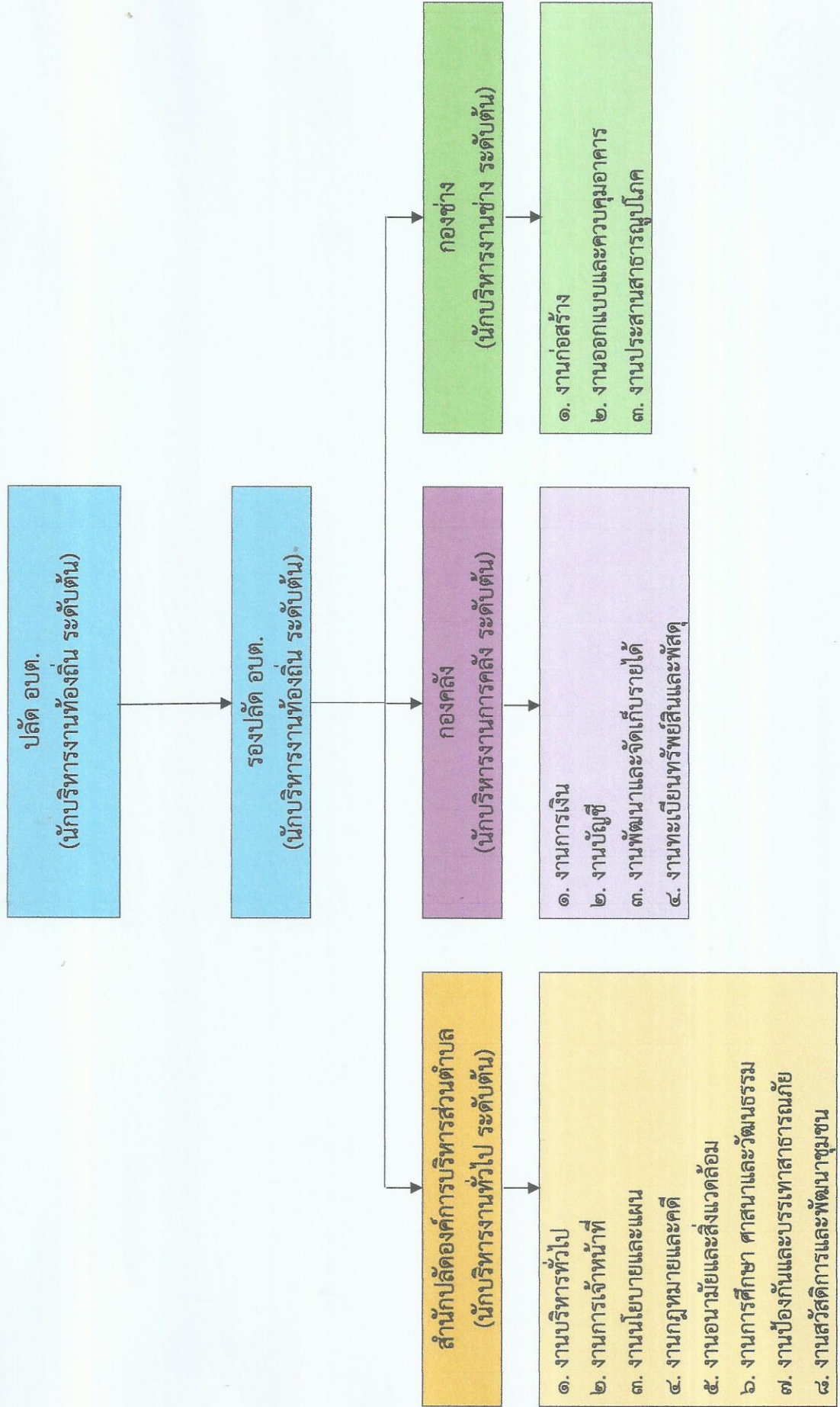
องค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตามข้อบัญญัติท้องถิ่น

๒๘,๙๐๙,๓๑๒ บาท

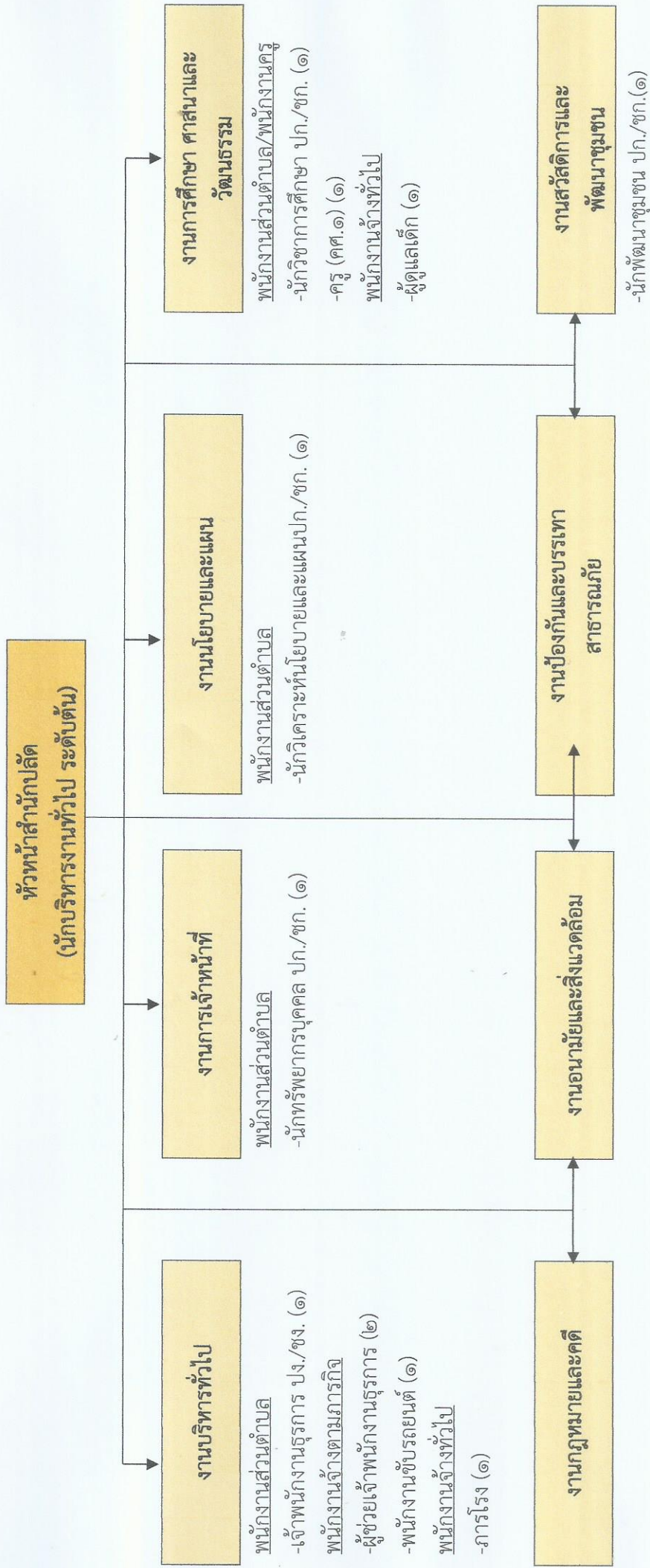
ฐานการคำนวณ ปี๒๕๖๔	๒๘,๙๐๙,๓๑๒	X	๕%	=	๒๘,๙๐๙,๓๑๒	+	๑,๔๔๕,๔๖๖	=	๓๐,๓๕๔,๗๗๘
ฐานการคำนวณ ปี๒๕๖๕	๓๐,๓๕๔,๗๗๘	X	๕%	=	๓๐,๓๕๔,๗๗๘	+	๑,๕๑๗,๗๗๘	=	๓๑,๘๗๒,๕๕๖
ฐานการคำนวณ ปี๒๕๖๖	๓๑,๘๗๒,๕๕๖	X	๕%	=	๓๑,๘๗๒,๕๕๖	+	๑,๕๙๓,๖๒๖	=	๓๓,๔๖๖,๑๘๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง



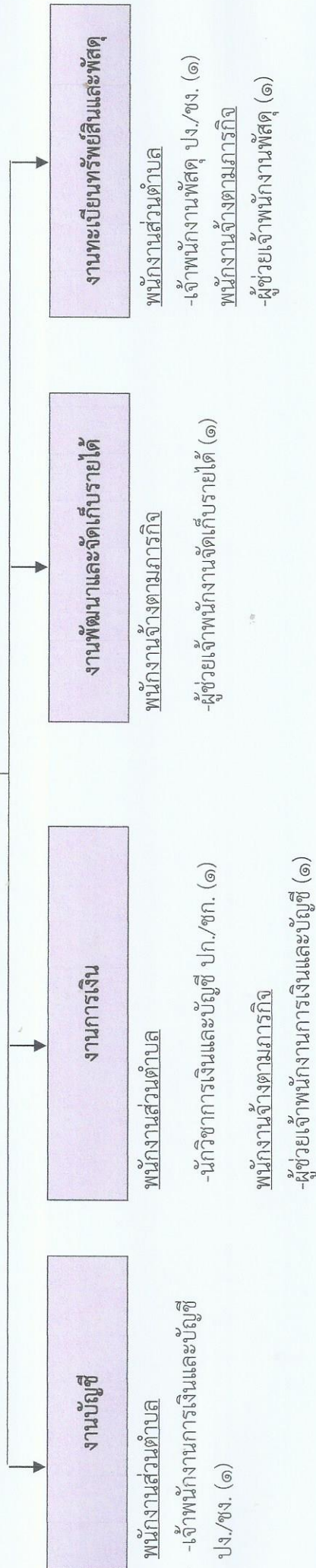
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด		
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.						ปง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	๑	๒	๑๒

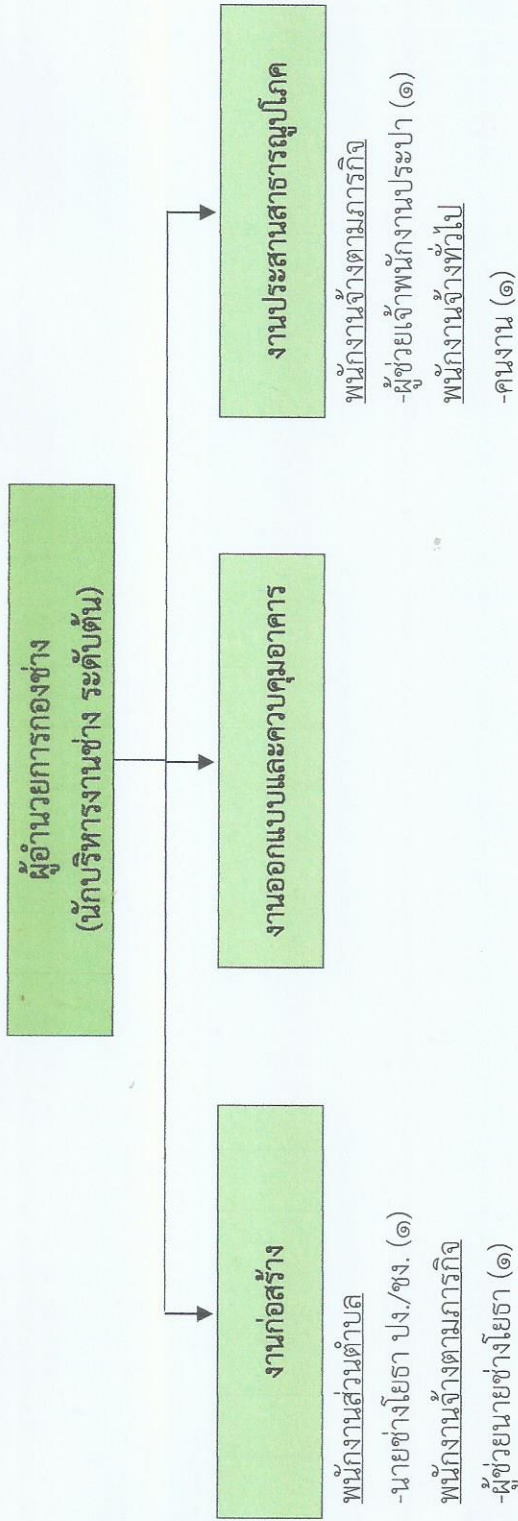
โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด						
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู อบรม		ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ชก.	ชง.	อว.						อว.	ชง.	ปง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	๗

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										รวมทั้งหมด			
	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป							
	สูง	กลาง	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายเฉลิมพล โกศลสมบูรณ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๒๔๐
๒	นางสงวนศักดิ์ วิมลศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
๓	นางทพวรรณ ชูณหงษ์พิเชฐ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
	นางกรรเจ้านัทธ์											
๔	นางสาวชนนีนุช รสสินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
	นางนงนุช และนายแฉะ											
๕	นายสุริยา มะหะหมัด	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
	นางศรีสุดิกร และพัฒนาชุมชน											
๖	นายจรูญ ภาณุจิตร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
	นางกรรศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๗	นางสาวกฤตติกา แซ่โฮ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	นางบรรจงทิพย์											
๘	-ว่าง-		๖๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	นางกรรศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหอดสมบูรณ์											
๙	นางสาวสุภัฏญา รอดประไพ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษารัฐวิทย์)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๑-๒๖๒	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๑-๒๖๒	ครู	-	๒๓๙,๒๘๐ (๑๙,๙๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๒๘๐ (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรวยบัตรกำลังเดิม				กรวยบัตรกำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	งบบริหารทั่วไป													
๑๐	นายวิชาญ นิลทนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ))	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๖๐๐ (๑๓,๐๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	
๑๑	นางสาวกรรณิการ์ เล็กน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๒	นายเกียรติศักดิ์ มีลาภ	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๑,๑๖๐ (๑๓,๔๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๑,๑๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	นางสาวกาญจนาวัลย์ ทรายชู	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	งบบุคลากร ศาสนา และวัฒนธรรม													
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดินก้อน													
๑๔	นางสาวจุฑามาศ เพชรขจี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	

กองคลัง (๑๔)

๑๕	นางสาวทิพาพร จินาศุข	รัฐศาสตรบัณฑิตบัณฑิต (การจัดการคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๓๘,๐๐๐
	งบบุณัติ													
๑๖	นางภัทรมร เรืองปลอด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	-	๓๔๒,๗๒๐
	งบบุณัติ													
๑๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ปง./ขง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
	งบบุณัติ													
๑๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง./ขง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	งบบุณัติ													
๑๙	นางสาวพิชานันท์ บุญดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๒๘,๕๒๐ (๑๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๘,๕๒๐
	งบบุณัติ													
๒๐	นางสาวสุดารัตน์ จันวิจิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้										
๒๑	นายอดิศักดิ์ จินไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)											
๒๒	-ว่าง-	-	๒๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	๒๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๗๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๓	-ว่าง-	-	๒๒๗-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง	๒๒๗-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง	๒๒๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๒๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๔	นางสงกัญญา วงศ์พาณิชย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บวส. การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๓,๔๘๐ (๑๐,๒๕๐x๑๒)	-	๑๒๓,๔๘๐
	งานประสานสาธารณสุขนิคม										
๒๕	นายพนมพล อินทร์หนองทะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	๑๖๕,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๖	นายชญาณนท์ พรหมรุ่ง	มัธยมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ ของเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนของอัตราเก่าที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าชานชาลา (พ.ก.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี 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 ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือ หลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

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

ให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 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 อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่นอกความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ และแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวัง จิงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลวัง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ถ้าเนาถูกต้อง

นายเฉลิมพล โกศลสมบูรณ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



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 ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๘ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๖) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๘) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

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

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

ตำแหน่ง

นายณัฐพล ไกศลสมบุญ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



สำเนาถูกต้อง

นายเดลีมล ไทศลสมบุรณ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



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 ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	สำนักปลัดอบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
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	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๙	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๒	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	-	

สำเนาถูกต้อง

นายณัฐพงษ์ ไกศลสมบุรณ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

๑๑ พนักงาน...

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๒	ภารโรง	-	-	๑	-	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	-	
	กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีความรู้	-	๑	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีความรู้	-	๑	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีความรู้	-	๑	-	
	กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๒๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้มีความรู้	-	๑	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีความรู้	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๕	คนงาน	-	-	๑	-	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัช ทองเพชร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ตำแหน่งถูกต้อง

นายณภัทล โกศลสมบูรณ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ที่ ๓๖๓/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงาน
ส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง จำนวน ๒๖ อัตรา รายละเอียดปรากฏ
ตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิรัช ทองเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัง

ตำแหน่งถูกต้อง

นายเฉลิมพล โกศลสมบูรณ์

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวัง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัง ที่ ๓๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายเฉลิมพล โทศลมบูรณ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครอง)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๒๔๐
๒	นายสงวนศักดิ์ วิมลศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
สำนักปลัดอบต. (๐๑)												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓	นางนงนุชวรรณ ชูเทพพงศ์พิเชฐ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๕๖๐
๔	นางสาวรณิษา รสจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	นายสุริยา มะหะหมัด	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๘๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๘๘๐
๖	นางสาวสิริฉัตรและพัฒน์มูขมชน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	นางสาวกรรทีษา ศาสสนา และวัฒน์ธรรม	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นางสาวกรรทีษา ศาสสนา และวัฒน์ธรรม	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ข้างเดิม)
๙	นางสาวสุกัญญา รอดประไพ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยม)	๒๗-๓-๐๑-๖๒๐๐-๒๒๒	ครู	-	๒๗-๓-๐๑-๖๒๐๐-๒๒๒	ครู	๒๓๙,๒๘๐ (๑๙,๙๐๐x๑๒)	-	-	-	๒๓๙,๒๘๐ (เงินอุดหนุน)

สำเนาถูกต้อง

นายเฉลิมพล โทศลมบูรณ์
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานบริหารทั่วไป											
๑๐	นายวิชาญ นิลทจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๖๐๐ (๑๓,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๐๐
๑๑	นางสาวกรณิการ์ เล็กน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	นายเกรียงศักดิ์ มีลาภ	มัธยมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๑,๑๖๐ (๑๓,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นางสาวกาญจนาวัลย์ ทรายชู	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบังเอิญ											
๑๔	นางสาวจุฑามาศ เพชรขจี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
กองคลัง (๑๕)												
๑๕	นางสาวทิพพร จินาสวย	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (การจัดการการคลัง)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
	งานบัญชี											
๑๖	นางภัทรกร เรืองปลอด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
	งานการเงิน											
๑๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
๑๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการเงิน											
๑๙	นางสาวพิชานันท์ บุญดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒๘,๕๒๐ (๑๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๕๒๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ											
๒๐	นางสาวสุดารัตน์ จันวิจิต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐

สำเนาถูกต้อง
 นายเฉลิมพล นาคสมบุญรอด
 ผอ.กองคลัง

นางเฉลิมพร นาคสมบุญรอด
 ผอ.กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้											
๒๑	นายอดิศักดิ์ จินไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๒๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-		๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานก่อสร้าง											
๒๔	นายสงกาญจน์ วงศ์พานิชย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๓,๔๘๐ (๑๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๔๘๐
	งานประสานสหกรณ์โรค											
๒๕	นายพนพด อินทร์ทอง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานประสานสหกรณ์โรค											
๒๖	นายชยานันท์ พรหมรุ่ง	มัธยมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง



นายเฉลิมพล โกลลมบูรณ์
 อดีตรองผู้อำนวยการส่วนด้าน