

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว
อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ได้มีการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

.....

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทน(ค่าจ้าง)และประโยชน์ตอบแทนอื่น(รวม)	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลวังน้ำขาว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน



ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ในห้องกรงปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์



อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) มีความครบถ้วนครอบคลุมถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ การจัดบริการสาธารณะ แก้ไข และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ได้จัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลเพื่อสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งได้ร่วมกันเสนอแนะแนวทางแก้ไข สรุปปัญหาความต้องการจากการทำประชาคม ได้ดังต่อไปนี้

- **ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านคลองสระเกษ)**
 - ๑) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
- **ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านวังน้ำขาว)**
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การมีที่ดินทำกิน
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมิ้งงานทำ
 - ผลผลิตจากการทำนา
 - ๓) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
- **ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านลานตุ)**
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ถนน
 - น้ำใช้
 - การมีที่ดินทำกิน
 - ๒) ด้านสุขภาพอนามัย
 - การกีฬา
- **ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านวังโคนไผ่)**
 - ๑) ด้านการประกอบอาชีพและมิ้งงานทำ
 - การมิ้งงานทำ
 - การทำงานในสถานประกอบการ
 - ๒) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๓) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน



- ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การจัดการสภาพสิ่งแวดล้อม
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านห้วยไคร้)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - น้ำใช้
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ
 - ผลผลิตจากการทำไร่
 - ๓) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๔) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
 - ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพน้ำ
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านคอกควายยายหลง)
 - ๑) ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ
 - ผลผลิตจากการทำนา
 - ๒) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๓) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านวังเด่น)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - น้ำใช้
 - น้ำเพื่อการเกษตร
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ
 - การทำงานในสถานประกอบการ
 - ๓) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
 - การได้รับการคุ้มครองทางสังคม
 - ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านวังพง)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - น้ำเพื่อการเกษตร
 - การมีที่ดินทำกิน
 - ๒) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพน้ำ
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านภูทอง)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนน
- ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ
 - การทำงานในสถานประกอบการ
- ๓) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
- ๔) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
- ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
- ๖) ด้านความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และความเสี่ยงของชุมชน
 - ความปลอดภัยจากความเสี่ยงในชุมชน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านน้ำลาด)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การมีที่ดินทำกิน
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ
 - ผลผลิตจากการทำนา
 - ๓) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๔) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านลานทอง)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - น้ำเพื่อการเกษตร
 - การมีที่ดินทำกิน
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ
 - การมืงานทำ
 - ผลผลิตจากการทำนา
 - การประกอบอุตสาหกรรม
 - ๓) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๔) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
 - ๕) ด้านความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และความเสี่ยงของชุมชน
 - ความปลอดภัยจากภัยพิบัติ
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านหนองบัว)
 - ๑) ด้านการประกอบอาชีพและมืงานทำ
 - การได้รับประโยชน์จากการมีสถานที่ท่องเที่ยว
 - ๒) ด้านสุขภาพและอนามัย
 - การกีฬา



- ๓) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
- ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
 - คุณภาพน้ำ
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านเขาขวาง)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การมีที่ดินทำกิน
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมีงานทำ
 - การมีงานทำ
 - ๓) ด้านสุขภาพและอนามัย
 - การกีฬา
 - ๔) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
 - ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านใหม่เกาะแก้ว)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การมีที่ดินทำกิน
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมีงานทำ
 - ผลผลิตจากการทำนา
 - ๓) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๔) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านภูเงิน)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - น้ำดื่ม
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมีงานทำ
 - ผลผลิตจากการทำไร่
 - การได้รับประโยชน์จากการมีสถานที่ท่องเที่ยว
 - ๓) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๔) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
 - ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
 - คุณภาพน้ำ
 - การจัดการสิ่งแวดล้อม



- ๖) ด้านความปลอดภัยจากภัยพิบัติและความเสี่ยงของชุมชน
 - ความปลอดภัยจากความเสี่ยงในชุมชน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านโพธิ์งาม)
 - ๑) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๒) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
 - ๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
- ตัวชี้วัดสภาพปัญหาของหมู่บ้าน (บ้านห้วยไคร้ใต้)
 - ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - น้ำเพื่อการเกษตร
 - ๒) ด้านการประกอบอาชีพและมีงานทำ
 - การมีงานทำ
 - การได้รับประโยชน์จากการมีสถานที่ท่องเที่ยว
 - ๓) ด้านสุขภาพและอนามัย
 - การกีฬา
 - ๔) ด้านความรู้และการศึกษา
 - การได้รับการศึกษา
 - ๕) ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งของชุมชน
 - การเรียนรู้โดยชุมชน
 - ๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - คุณภาพดิน
 - คุณภาพน้ำ
 - ๗) ด้านความปลอดภัยจากภัยพิบัติและความเสี่ยงของชุมชน
 - ความปลอดภัยจากความเสี่ยงในชุมชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนหนทางชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับใช้ในการอุปโภคและบริโภค
- ๑.๔ แหล่งน้ำที่ใช้ในการผลิตประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๕ ท่อระบายน้ำอุดตัน
- ๑.๖ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่สามารถกักเก็บน้ำได้เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบสูง
- ๑.๗ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตไม่แน่นอน
- ๒.๒ เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการเพาะปลูก และขาดตลาดรองรับผลผลิต



- ๒.๓ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ๒.๔ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๕ ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๖ ค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน
- ๒.๗ ขาดแหล่งน้ำทางการเกษตร

๓ ด้านสังคม

- ๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาความยากจนและการว่างงาน
- ๓.๔ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ครอบครัวเกิดปัญหาการหย่าร้าง
- ๓.๖ ปัญหาเด็กติดเกม การเสพสื่อออนไลน์

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๓ ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการและข่าวสารต่างๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ในพื้นที่ตำบลวังน้ำขาวส่วนใหญ่มีอาชีพการเกษตรกรรม ปีหนึ่งๆ ทำนาปีละ ๒-๓ ครั้ง เป็นเหตุให้ดินเสื่อมคุณภาพ ไม่มีการปรับปรุงคุณภาพดิน
- ๕.๒ การใช้สารเคมีของเกษตรกรทำให้สารเคมีตกค้างในดินและน้ำ
- ๕.๓ มีขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน เช่น ตลาดนัด ทางสาธารณะ เป็นต้น
- ๕.๔ ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว อุทกภัย ภาวะโรคระบาด

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ บุคลากรทางการแพทย์ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ
- ๖.๒ ระบบบริการปฐมภูมิขาดคุณภาพและไม่เข้มแข็ง
- ๖.๓ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจและการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อ และโรคอุบัติใหม่

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๒ การเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ๗.๓ ขาดแหล่งเรียนรู้และแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์
- ๗.๔ ประชาชนขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ขาดการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม
- ๗.๕ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากสังคมภายนอก

๘. ด้านสาธารณสุขการ

- ๘.๑ ต้องการอาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมสาธารณะของหมู่บ้าน
- ๘.๒ ต้องการลานอเนกประสงค์เพื่อใช้ทำกิจกรรมภายในหมู่บ้าน



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ



- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
- ประชาชน คณะผู้บริหาร ชุมชน มีความต้องการในด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่	- โครงสร้างพื้นฐานส่วนใหญ่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก - ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในด้านนี้
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
- หน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด และส่วนราชการอื่นให้การสนับสนุน	- ด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้เทคโนโลยีสูงและต้องใช้ผู้ชำนาญการและมีความรู้เป็นพิเศษ

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
- มีองค์กร กลุ่ม อาสาสมัครในพื้นที่จำนวนมาก	- เยาวชนขาดความร่วมมือในการพัฒนาในด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและงานประเพณีท้องถิ่น
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
- มีส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาสังคม - รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณ	- ตำบลวังน้ำขาวมีผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสจำนวนมาก - ต้องใช้งบประมาณในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจำนวนมาก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - มีกฎหมายที่เป็นหลักในการทำงาน - ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบฐานข้อมูลด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังขาดความสมบูรณ์ - ขาดความรู้เฉพาะทางด้านสาธารณภัย - ขาดการให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์เชิงรุกผ่านสื่อต่าง ๆ - ขาดความรู้ความพร้อมด้านบุคลากรเครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งสถานที่ไม่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนให้ความยินยอมรับความเชื่อถือและเห็นความสำคัญในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พื้นที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาอัคคีภัยและวาตภัย เกิดขึ้นทุกปี - ประชาชนยังขาดความรู้ และขาดจิตสำนึกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การเชื่อมโยงระบบงานในแต่ละหน่วยงานไม่ทั่วถึง - สภาพอากาศเปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง/อัคคีภัย/วาตภัย ซึ่งยากต่อการจัดการ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนในตำบลวังน้ำขาวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม - ตำบลวังน้ำขาวมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยการผลิตและต้นทุนการผลิตสูง - ประชาชนตำบลวังน้ำขาวขาดอาชีพเสริมในการประกอบอาชีพ - สภาพพื้นที่ในตำบลไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม - ปัญหาภัยแล้งในพื้นที่ตำบลวังน้ำขาว
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอาชีพเสริมต่าง ๆ - มีกองทุนเพิ่มการประกอบอาชีพในจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนในพื้นที่ตำบลวังน้ำขาวขาดความร่วมมือในการฝึกอบรม



๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ	- บุคลากรมีไม่เพียงพอ - ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ - ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการต่าง ๆ มีหลักสูตรต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	- สภาพะทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น - ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนา

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่น - ในพื้นที่ตำบลวังน้ำขาวมีวัด โรงเรียน และประเพณีที่สำคัญจำนวนมาก	- บุคลากรในด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่นมีไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
- มีส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนงบประมาณ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัด ฯลฯ	- การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ หน่วยงานส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์



๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีไม่เพียงพอ - ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ - ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการต่าง ๆ มีหลักสูตรต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - สภาวะทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น - ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น - กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนา



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาววิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ และก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๗ งานการเลือกตั้ง ๑.๘ งานบริหารงานทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกิจการโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานกิจการโรงเรียน ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทสายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงเวลาระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีคนครอง



พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	๑	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง



ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักสันทนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	๒	กำหนดใหม่
โรงเรียนบ้านวังโคนไผ่								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								



ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังน้ำขาว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
รวมทั้งหมด								
	๑๐๖	๑๐๓	๙๘	๑๐๓			๒	

อัตรา	อัตรา	ว่าง	ตำแหน่งที่มีนครอง
พนักงานส่วนตำบล	๕๒	๒๔	๒๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๖	๘	๒๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๘	๘	๑๐
รวม	๑๐๖	๔๐	๖๖

ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่าจ้างของทุกตำแหน่ง

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงาน ย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	(๔) ค่าจ้าง	หมายเหตุ
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๙๓,๑๒๐	๐.๑๒	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑๕๓,๐๐๐	๑.๖๙	
	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔๘,๔๔๐	๐.๖๕	
	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙๐,๓๖๐	๑.๑๑	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๔๑,๑๐๐	๑.๗๐	
	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๒๙,๐๐๐	๑.๕๖	
	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙๕,๒๗๐	๑.๑๕	
	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๙๕,๖๓๓	๑.๑๕	
	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๔๓,๑๘๐	๑.๗๓	
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๖,๕๐๐	๐.๙๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑๓๗,๒๕๐	๐.๖๖	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๖๙,๔๒๗	๑.๐๒	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๔๔,๗๖๐	๐.๕๑	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๑๒,๔๔๐	๑.๓๗	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๗,๕๐๐	๑.๗๘	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๓๕๑,๐๔๐	๑.๔๙	
	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) กณ ๓๔๗	๑๘๗,๒๐๐	๑.๓๘	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ ทะเบียน บพ ๘๕๔๒	๑๘๗,๒๐๐	๑.๓๘	
	พนักงานขับรถยนต์ ทะเบียน นข ๔๐๗๖	๑๘๗,๒๐๐	๑.๓๘	
	พนักงานดับเพลิง บน ๘๒๔๔	๓๕๑,๐๔๐	๔.๒๒	
	คนงาน	๘๖,๔๐๐	๑.๐๓	
กองคลัง (๐๔)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๒๕๒,๗๘๐	๑.๒๐	
	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๘๗,๐๑๒	๑.๐๕	
	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๖๘,๘๘๐	๒.๐๔	

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงาน ย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	(๔) ค่าจ้าง	หมายเหตุ
	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙๘,๑๐๐	๑.๑๘	
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๘๔,๕๐๐	๑.๐๔	
	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๓๓,๘๔๐	๑.๖๓	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗๓,๐๘๗	๐.๘๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕๖,๐๔๐	๐.๖๘	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๗๔,๐๐๐	๐.๘๘	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓๓,๘๕๕	๑.๖๓	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๕๔๐,๙๙๔	๖.๐๐	
กองช่าง (๐๕)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๕๔,๔๑๗	๐.๘๘	
	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙๖,๖๐๐	๐.๘๓	
	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๗๖,๕๐๐	๒.๑๓	
	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๓๐,๘๐๐	๑.๕๘	
	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๕๓,๗๐๐	๑.๖๘	
	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๓๔,๐๑๐	๑.๖๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑๑๒,๘๐๐	๑.๓๖	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๑๒,๔๐๐	๑.๘๗	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๘๖,๑๐๐	๑.๐๗	
	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๖๑,๐๘๐	๐.๗๓	
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๙๗,๒๑๕	๑.๑๘	
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑๓๐,๘๐๐	๑.๕๘	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (หักกะ)			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑๒๓,๐๔๗	๑.๔๙	
	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๒๙,๐๐๐	๑.๕๖	
	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๒๙,๓๓๓	๐.๙๕	
	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๔๗,๓๕๐	๑.๗๘	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖๑,๖๒๐	๐.๘๔	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑๑๘,๑๔๗	๑.๔๓	
	นักวิชาการส่งเสริมการศึกษา/ชำนาญการ	๑๔๔,๐๐๐	๑.๒๕	



(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงาน ย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
	นักสันทนการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๔,๖๐๐	๐.๗๘	
	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๑๗,๙๑๐	๑.๔๒	
	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๑๔,๐๒๐	๒.๕๔	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕๘,๐๘๗	๐.๗๒	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖๒,๐๘๐	๐.๗๒	
โรงเรียนบ้านวังโคนไผ่	ผู้อำนวยการโรงเรียน ๑ อัตรา	ครู ๙ อัตรา พนักงานจ้าง		
	ครู ๙ อัตรา	ตามภารกิจ ๖ อัตรา		
		พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา		
		จำนวนเด็ก ๑๔๕ คน คิดเป็นอัตราส่วน ๑๐ : ๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๓ อัตรา	อัตราส่วน ๑๐ : ๑		
	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑๐๙,๘๓๕	๑.๓๓	
	บุคลากรสนับสนุนการสอน	๘๐,๗๐๐	๐.๘๐	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๓,๓๒๐	๐.๘๓	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙๓,๓๒๐	๐.๘๓	
พนักงานจ้างทั่วไป	ภารโรง	๑๓๖,๕๕๓	๑.๕๖	
	คนงาน		๐.๘๗	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังน้ำขาว)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู ๑ อัตรา พนักงานจ้าง		
	ครู วิทยฐานะชำนาญการ	ตามภารกิจ ๑ อัตรา		
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวนเด็ก ๒๗ คน คิดเป็นอัตราส่วน ๑๐ : ๑		
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูทอง)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู ๓ อัตรา พนักงานจ้าง		
	ครู วิทยฐานะชำนาญการ	ทั่วไป ๑ อัตรา		
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวนเด็ก ๖๐ คน คิดเป็นอัตราส่วน ๑๐ : ๑		
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานทอง)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก ๑๖ คน		
	ครู วิทยฐานะชำนาญการ	คิดเป็นอัตราส่วน ๑๐ : ๑		
หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๐๓,๖๕๐	๑.๒๕	



ทั้งนี้ ในระยะแรกได้กำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านการเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มียู่			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้จ่าย			อัตราเงินเดือน			การะคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			คำใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๗๒๕,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๕๐๐
๒	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๐	๓๘๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิชาการระดับชำนาญการ	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐		๑	๑	๑	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒	๔๘,๓๑๒
๖	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒	๓๕,๕๓๒
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘	๓๗,๖๐๘
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๓๖๐		๑	๑	๑	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖	๒๓,๓๓๖
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๘๗,๘๐๐		๑	๑	๑	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๘๗,๘๐๐		๑	๑	๑	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐	๒๘,๗๘๐
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๑	๒๕๕,๘๖๐		๑	๑	๑	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖	๒๕,๕๘๖
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๒,๕๒๐		๑	๑	๑	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒	๑๘,๒๕๒
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๑,๘๐๐		๑	๑	๑	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐	๑๘,๑๘๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๕,๒๘๐		๑	๑	๑	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘	๑๘,๕๒๘
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๘๘,๗๖๐		๑	๑	๑	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖	๑๘,๘๗๖
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๘๘,๘๒๐		๑	๑	๑	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒	๑๘,๘๘๒
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๓,๐๘๐		๑	๑	๑	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘	๑๘,๓๐๘
๑๘	พนักงานช่างเทคนิคอิเล็กทรอนิกส์																		
๑๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๒๐๕,๙๒๐		๑	๑	๑	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒	๒๐,๕๙๒
๒๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๐	๑๒๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๒๘๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๘,๕๐๐		๑	๑	๑	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐
๒๒	พนักงานขับรถไม่																		
๒๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐

๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๐๐,๓๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๒,๖๐๐	๓๒๕,๒๐๐	๓๓๘,๒๔๐	๒๕,๐๐๐	การอุดหนุน
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๒๓๘,๕๖๐	๕,๖๐๐	๕,๙๖๐	๖,๓๒๐	๒๕๘,๑๖๐	๒๕๘,๑๖๐	๒๖๘,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	การอุดหนุน
๕๔	ผู้ช่วยบริหารการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๕,๒๔๐	๒๒๕,๑๒๐	๑๖,๕๕๐	การอุดหนุน
๕๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๕๖	ผู้ช่วยปฏิบัติงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๕๘,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๕,๙๒๐	การอุดหนุน
๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๕๘	การโรง	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๕๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	การอุดหนุน
๖๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังน้ำขาว	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๒	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ(เก็บขยะ/ผู้เก็บขยะ)	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูหนอง	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๗	ครู	-	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๖๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	การอุดหนุน
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๗๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนามทราย	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๗๒	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๗๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ(๒๒)	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การอุดหนุน
๗๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/จก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	การอุดหนุน
๗๕	รวม		๗๖	๑๐๔	๑๓๘,๗๗๐,๑๘๐	๖๒๖,๑๐๐	๖๒๘,๙๕๐	๖๓๑,๘๐๐	๒,๐๖๖,๖๐๐	๒,๐๖๖,๖๐๐	๒,๐๖๖,๖๐๐	๐	การอุดหนุน
๗๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%				๒,๑๕๕,๖๗๗								การอุดหนุน
๗๗	รวมเป็นรายจ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๒๑๑,๕๘๖,๘๕๗				๒๑๑,๕๘๖,๘๕๗				การอุดหนุน
๗๘	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี												การอุดหนุน
๗๙	รายจ่ายประจำปี								๓๔,๗๕๕	๓๔,๗๕๕	๓๔,๗๕๕		การอุดหนุน

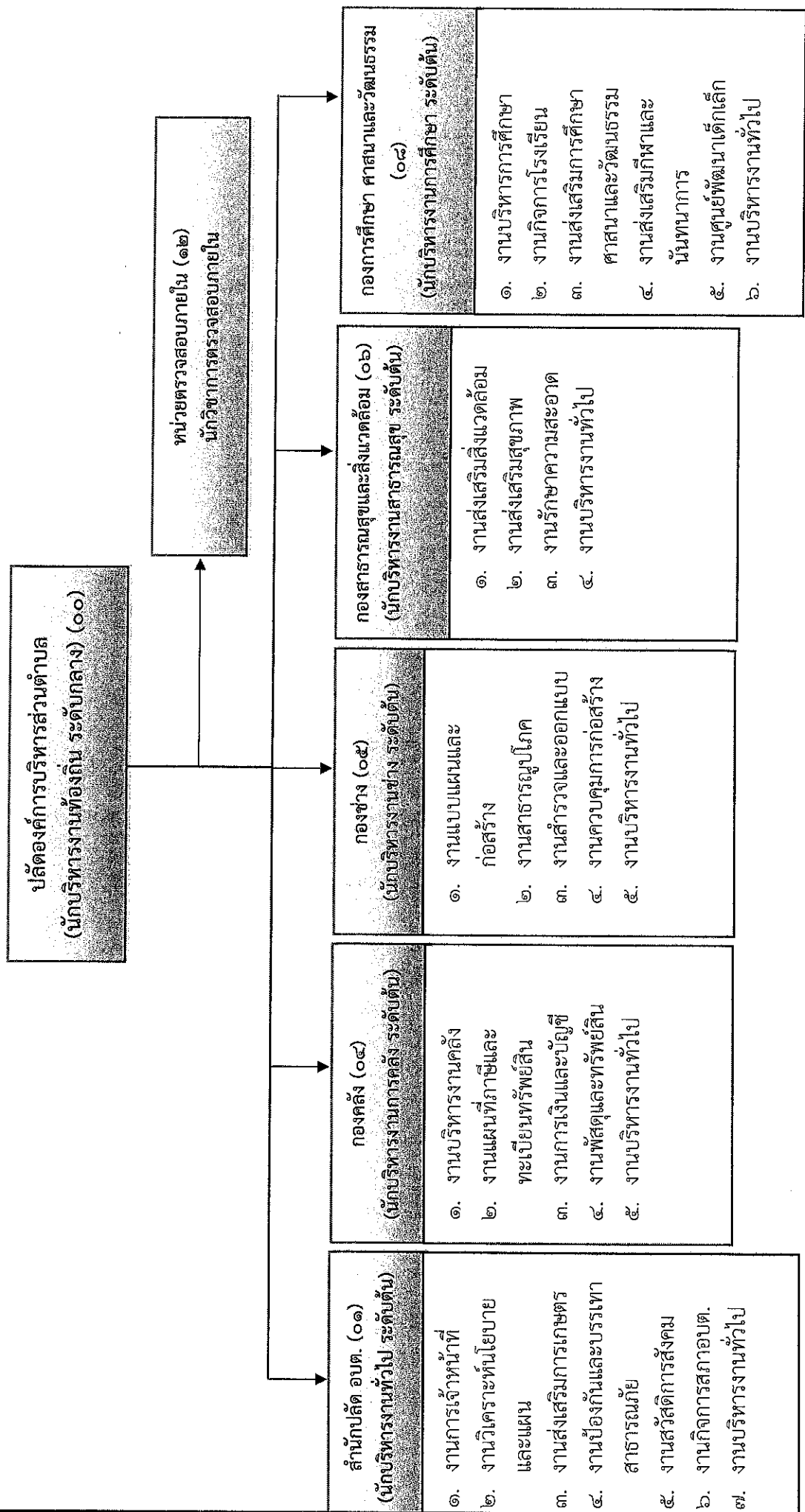
***หมายเหตุ**

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567(65,000,000) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 68,250,000 บาท = $(65,000,000 \times 5\% + 65,000,000) = 68,250,000$
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 71,662,500 บาท = $(68,250,000 \times 5\% + 68,250,000) = 71,662,500$
- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 75,245,625 บาท = $(71,662,500 \times 5\% + 71,662,500) = 75,245,625$

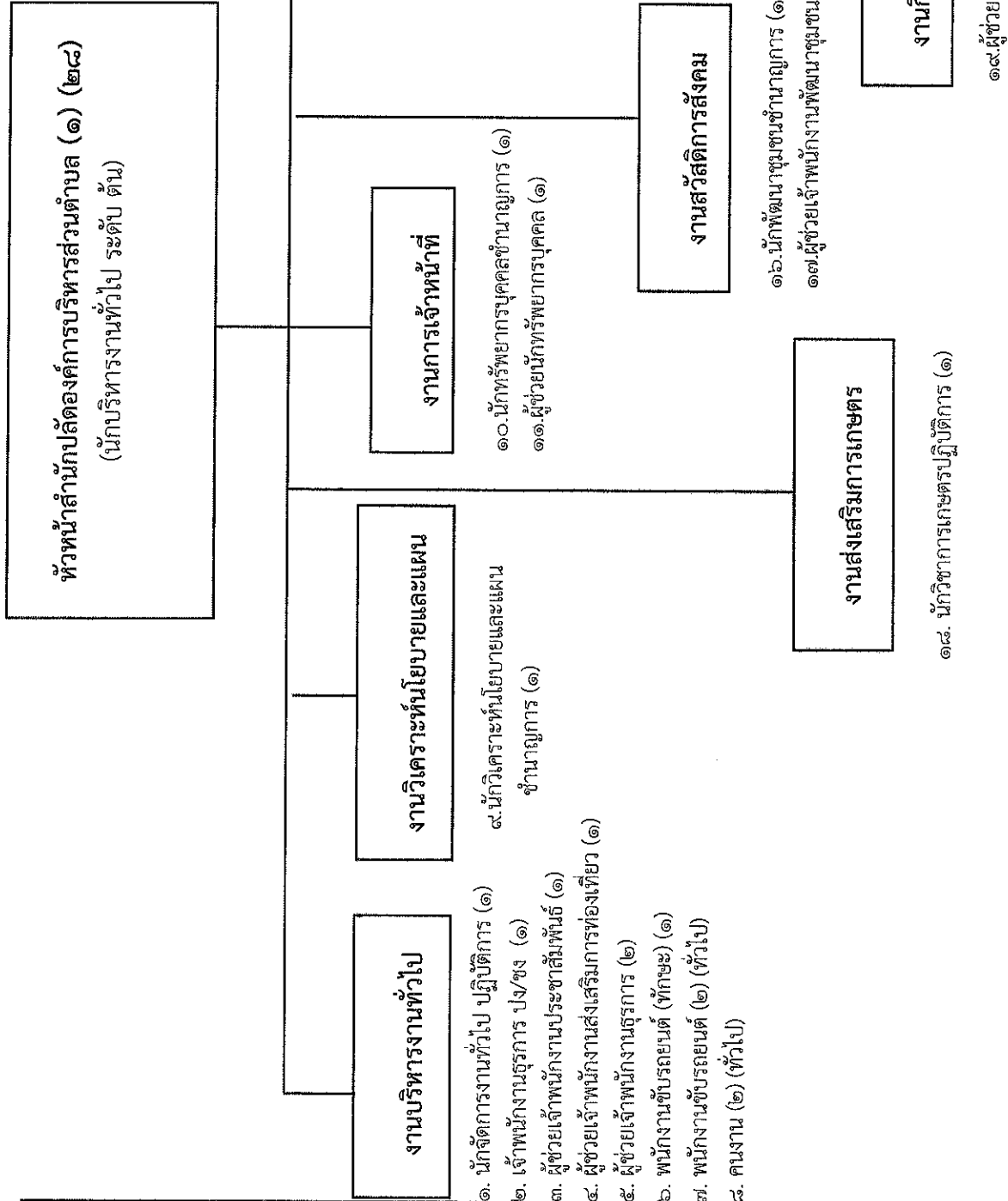


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

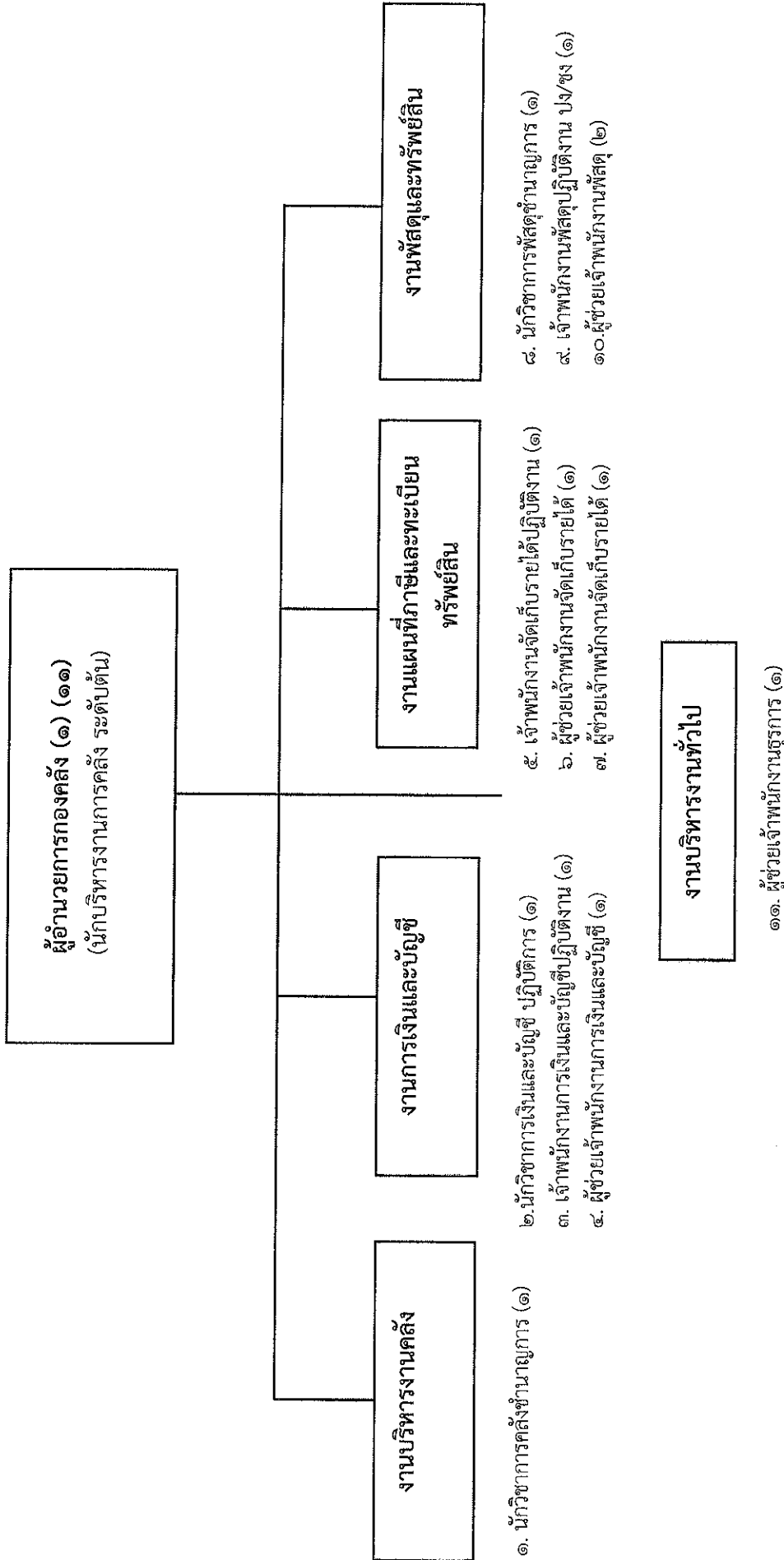
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว



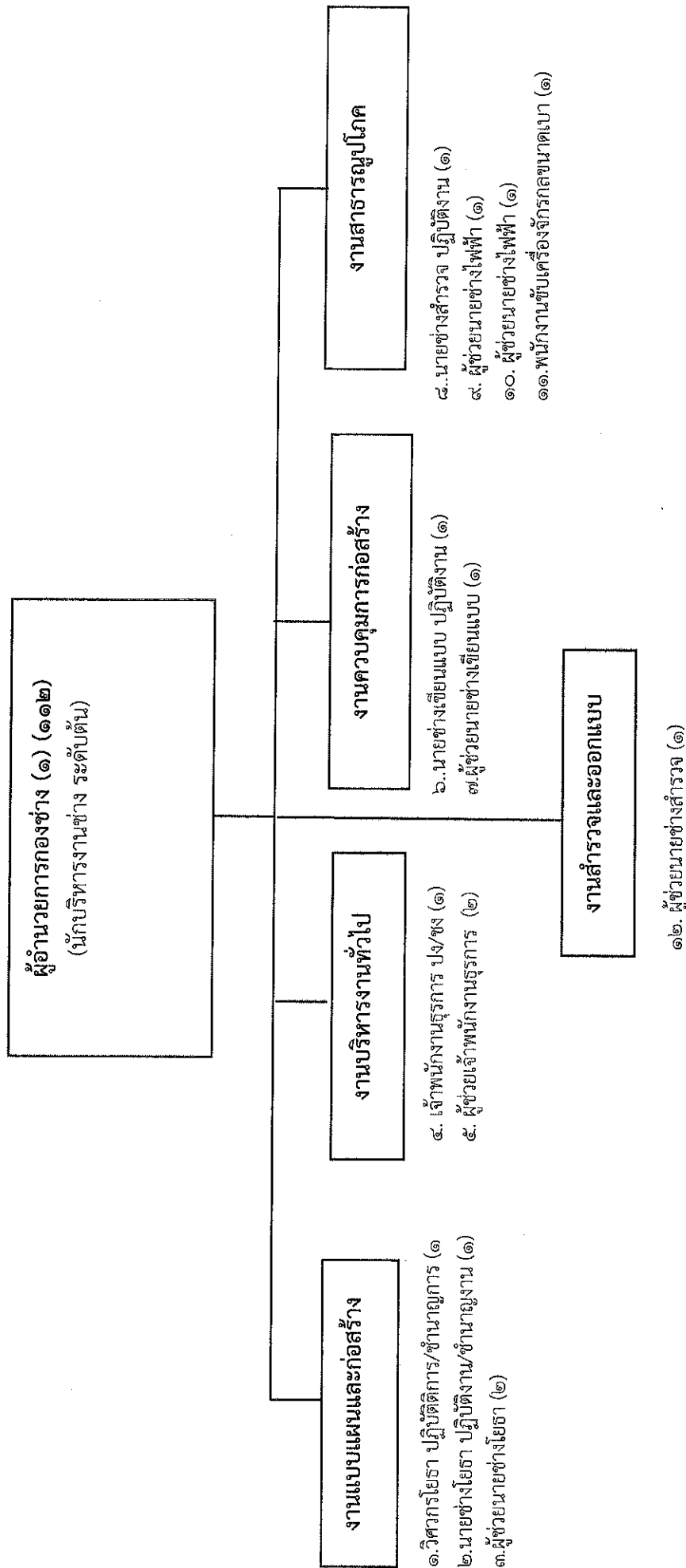
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



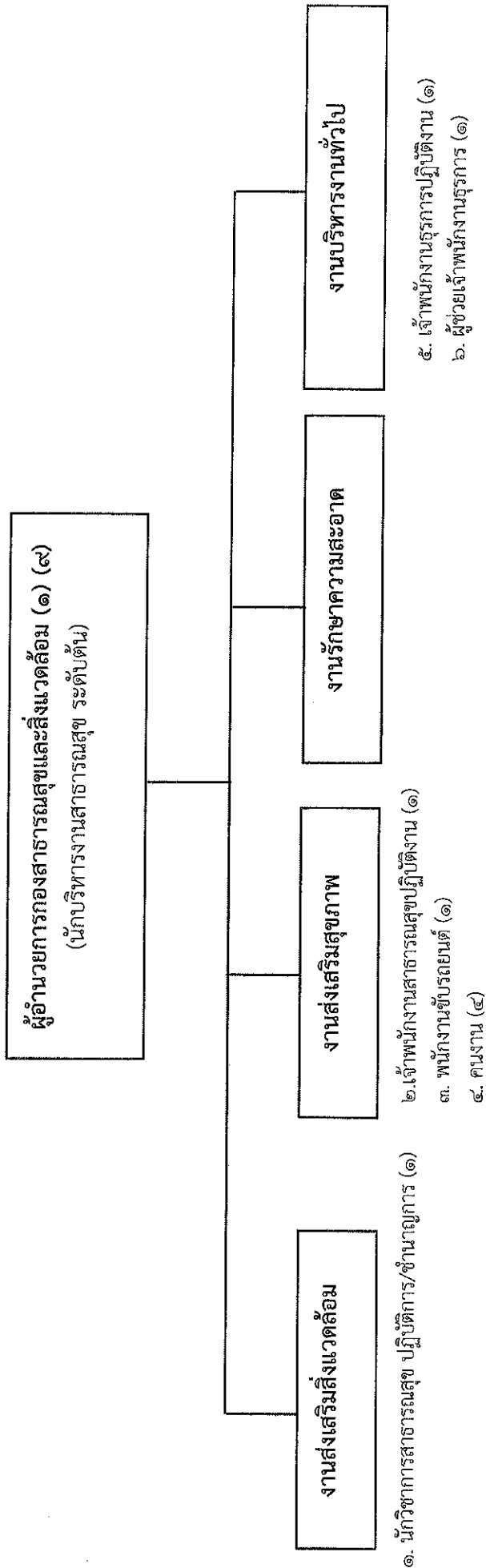
โครงสร้างองค์กร



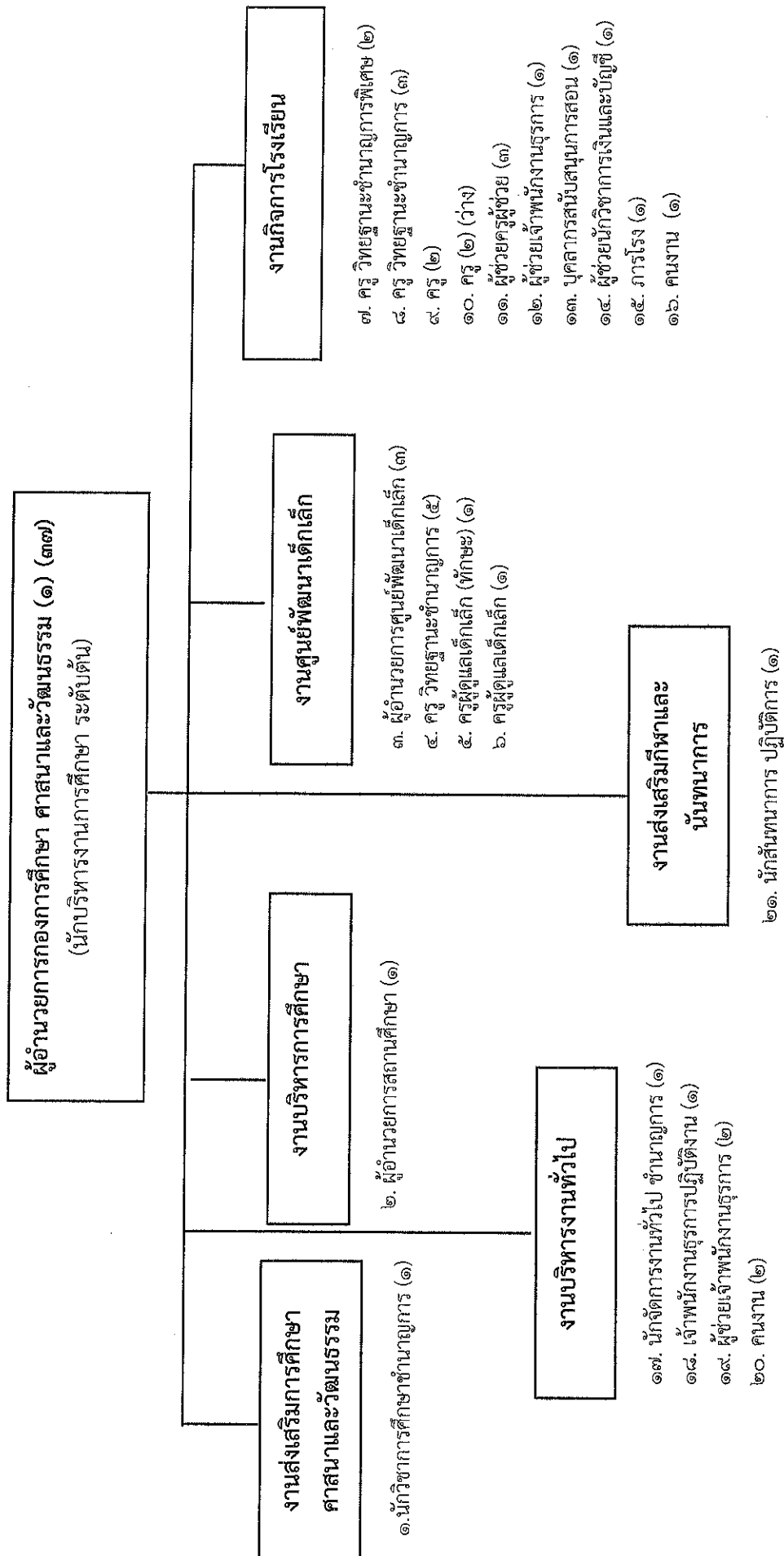
โครงสร้างกองช่าง



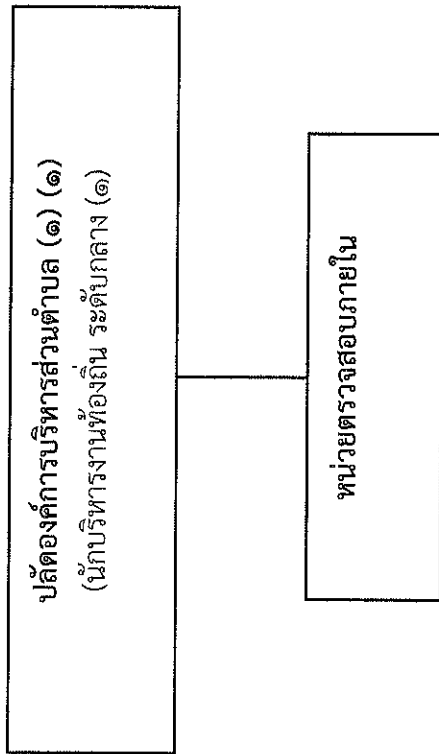
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ			
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ					
๑	นายมนัส จันทร์แจ้ง	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๗๐๒,๗๒๐ (๕๔,๕๖๖๙๒)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๗๖)	๕๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๗๖)	๘๗๐,๗๒๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)													
๒			๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๖)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๖)	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๓	นางสาวธัญญ์ อัญญาตรี	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๕๑,๕๔๐ (๒๐,๑๖๖๙๒)	-	-	-	๒๕๑,๕๔๐
๔	นางสาวธนาภรณ์ พูลฤทธิ์	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๗๖๙๒)	-	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๕	นายประทีป สุดใจหาญ	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๖๙๒)	-	-	-	๔๖๒,๒๕๐
๖	นายถนอมรัตน์ สุนันตะเดือ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๒๕๒,๖๕๐ (๒๐,๑๖๖๙๒)	-	-	-	๒๕๒,๖๕๐
๗	นางสาวศุภรัตน์ พรรณนา	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๘๖๖๙๒)	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘			๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ขอลำดับปฏิบัติ)
๙	นายปรีดิษฐ์ คະสุวรรณ	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐๙๒)	-	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๑๐			๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ขอลำดับปฏิบัติ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	นายนิรันดร์ เข้มคง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๓๒๐ (๑๑,๓๕๒x๑๒)	-	-	-	๑๓๖,๓๒๐
๑๒	นางสมพร สมศรีมี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๕,๓๒๐ (๑๑,๕๗๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๕,๓๒๐
๑๓	นางสาววดี สีนะริทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๘,๕๐๐ (๑๙,๘๖๖๙๒)	-	-	-	๒๓๘,๕๐๐
๑๔	นางสาวสุกัญญา แก้วเมือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๓๗,๖๕๐ (๑๑,๔๗๖๙๒)	-	-	-	๑๓๗,๖๕๐

๑๕	นายปัญญา	ปะมาทะโก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๘,๔๕๐ (๑๔,๘๗๐๑๒)	-	๑๗๘,๔๕๐ (๑๔,๘๗๐๑๒)
๑๖	นางสาวพิมพ์ภากรณ์	จันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๑๒)	-	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐๑๒)
๑๗	นางสาวกาญจนาภรณ์	อินอยู่	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐๑๒)	-	๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐๑๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๘	นายยุทธนา	อินอยู่	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๙๐,๓๒๐ (๑๕,๘๖๐๑๒)	-	๑๙๐,๓๒๐ (๑๕,๘๖๐๑๒)
๑๙	นายดำรง	บุตรีอ่วม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐๑๒)
๒๐	นายสมจิตร	สุพุก	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐๑๒)
๒๑	นายสมศรี	ฤกษ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐๑๒)	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐๑๒)
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นายบุญส่ง	ธรรมกิจ	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายมนตรี	จันทร์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายอนันต์	ศุภใจหาญ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายพร	อู่ทุ่ง	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายพรบรีชา	พินสร	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗				-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายปรัชญากร	ไพธยา	ปริญญาตรี	-	คณาน	-	คณาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙				-	คณาน	-	คณาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)											
๓๐				๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	๓๓๓,๖๐๐ (ค่าตอบแทน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐๑๒)	๓๗๕,๖๐๐ (ขอใช้บัญชี)
๓๑	นางสาวนิภา	แสนเป่า	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ตำแหน่ง	นักวิชาการคลัง	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	๕๖,๘๖๐ (๓,๕๐๐๑๒)	-	๕๖,๘๖๐
๓๒	นางสาวสุจิตรา	พรมมี	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	๒๘๐,๐๘๐ (๒,๓๓๐๑๒)	-	๒๘๐,๐๘๐
๓๓	นางสาวศรัณพร	รอดทันชัย	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุ	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	๓๓๖,๓๖๐ (๒,๓๓๐๑๒)	-	๓๓๖,๓๖๐
๓๔				๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	๑๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ (ขอใช้บัญชี)
๓๕	นางสาวขวัญใจ	บุญอินทร์	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	๑๘๑,๖๘๐ (๑,๕๐๐๑๒)	-	๑๘๑,๖๘๐
๓๖	นางสาวชนิสรา	วรรณช	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๕-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	๑๗๔,๘๕๐ (๑,๕๐๐๑๒)	-	๑๗๔,๘๕๐

๕๖	นายจิรวัฒน์	ใจอยู่	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(๑๑,๕๐๐/๑๒)	๑๕,๕๒,๒๘๐
๕๗	นายวิชัย	กลาดเกลื่อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(๑๒,๕๐๐/๑๒)	๑๕,๖,๖๐๐
๕๘	นายอมรศักดิ์ศักดิ์	พุ่มทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(๑๓,๐๕๐/๑๒)	๑๓,๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๕๙	นายอดิศักดิ์	พุมฤกษ์			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๖๐	-	-	-	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	๓๙๓,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๖๑	-	-	-	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๖๒	นางสาวกาญจนา	ศรพิน	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๗๕,๘๕๐	๑๗๕,๘๕๐
๖๓	นางสาววาสนา	คางเมือง	ปวส.	๖๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๔	นางสาวสุภาวีย์	แห้งที	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๓,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๕	นายมนต์วัฒน์	วันลึก	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๖	นายสุภาพ	จันทนาม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	คนงาน	๑๐๘,๐๒๒	๙,๐๐๑
๖๗	นายพงษ์ธร	อ้ออิม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	คนงาน	๑๐๘,๐๒๕	๙,๐๐๒
๖๘	นายสุติพันธ์	ถ่านถี้	ม.๓	-	คนงาน	คนงาน	๑๐๘,๐๓๖	๙,๐๐๓
๖๙	นางธารรัตน์	ปล้องเข็ม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	คนงาน	๑๐๘,๐๔๘	๙,๐๐๔
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
๗๐	-	-	-	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	๓๙๓,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๗๑	นายสุวิทย์	บุญมา	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	๔๔๘,๙๒๐	๔๔๘,๙๒๐
๗๒	นายชนธีร์	ประภามันท์	ปริญญาตรี	๖๕-๓-๐๘-๓๕๐๖-๐๐๑	นักสนับสนุนการ	นักสนับสนุนการ	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๗๓	นางบุษบา	สศไธทย	ปริญญาโท	๖๕-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐
๗๔	-	-	-	๖๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๕	นางสาวกมลลักษณ์	แสงสว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๓,๕๒๐	๑๓๓,๕๒๐

๗๖	นางสาวสมประสงค์	อินทร์ปรองค์	ป.ร.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๑๖๖๖๖๖๖)	๑๓๖,๐๐๐	(๑๑๖๖๖๖๖๖)	๑๓๖,๐๐๐	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป													
คนงาน													
โรงเรียนบ้านวังโคกใหม่													
๗๗	นางสาวชลา	รักบ้านถ่าน	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๔	ผู้อำนวยการโรงเรียน	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๔	ผู้อำนวยการโรงเรียน	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๔	ครู	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ
๗๘	นางสาวศุภมาส	อินดีะอุ่มวงศ์	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๕	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๕	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๕	ครู	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ชำนาญ
๗๙	นางภูมิรินทร์	ระดาตถ	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๖	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๖	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๖	ครู	ครู	ครู	ครู	ครู
๘๐	นางสาวอรอนงกาญจน์	สามิตร	ปริญญาโท	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๗	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๗	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๗	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
๘๑	นางรพีพรรณ	จำคะจรง	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๘	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๘	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๘	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
๘๒	นางลลิตพร	เปงยาวงค์	ปริญญาโท	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๙	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๙	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๕๙	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
๘๓	นางสาวชัญญะทิพย์	นิตติม	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๖๐	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๖๐	ครู	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๖๐	ครู	ครู	ครู	ครู	ครู
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๘๔	นายสุนทร	จิยมงคลระวะห์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๘๕	นายสันติสุข	แพงมี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๘๖	นางสาวกัญญา	ราชล้านนาว์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๘๗	นางสาวลลิตพร	ศุภรัตน์ภักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี
๘๘	นางสาววิไลญา	มาติน	ปริญญาตรี	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน
๘๙	นางสาวกานดา	ศรีสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
พนักงานจ้างทั่วไป													
๙๐	นายสายยันต์	แก้วคิด	ป.ช.	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	ภารโรง
๙๑	นางประจวบ	พุ่มพวง	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน	-	คนงาน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังน้ำขาว													
๙๒	นางสาวอรอนง	มาภมุด	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๕๓๐๖๕๕๐๐๕๖๑	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(พิเศษ)													

๑๔๕	นางระพีพรรณ บุตรอ่วม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	กรมอุตสาหกรรม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูทอง								
๑๔๙	นางชวา	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชำนาญการ	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๔	ชำนาญการ	รอกกรมอเนมิเตา
๑๕๐	นางสาววิไล	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๖	ครู	ชำนาญการ	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๖	ชำนาญการ	กรมอุตสาหกรรม
๑๕๑	นางสายใจ	ปริญญาตรี	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๗	ครู	ชำนาญการ	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๗	ชำนาญการ	กรมอุตสาหกรรม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕๓	นางสาวจิตพร สุวรรณทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานทอง								
๑๕๔			๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชำนาญการ	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๘	ชำนาญการ	รอกกรมอเนมิเตา
๑๕๕			๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๘	ครู	ชำนาญการ	๖๕๓๐๘๖๖๐๐๑๔๘	ชำนาญการ	(ขอใช้บัญชี)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑๖๖			๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ป.ก/ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน				(ขอใช้บัญชี)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน เตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย) ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและชื่อส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ โดยให้เป็นไปตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., และ ก.อบต. กำหนด และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์และข้อกำหนดที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว ขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายชัยณรงค์ สิมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำขาว