

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ จึงสมควรปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดขึ้นใหม่

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จัดทำร่างประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และรายละเอียดตามตัวอย่างเล่มแผนอัตรากำลัง ข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และข้อ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคน ลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหลักสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลัก ให้เสนอขอกำหนดได้ตามความเหมาะสม กรณียังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน ในแผนอัตรากำลังให้ครบตามที่กำหนด

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จัดทำร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๓ เพื่อให้การดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนด

๒.๔ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดส่วนราชการชื่อส่วน ชื่อฝ่าย การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ไม่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน ให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักงาน ก.อบต.

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ทัศนคติในภาครัฐส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาครัฐหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไข

อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เผลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเสียอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนบางเส้นทางยังไม่ได้รับการดูแล ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจร
- ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุม
- ระบบประปา ยังไม่มีคุณภาพ
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในด้านการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตตกต่ำเกษตรกรขาดการนำวิชาการทางด้านการเกษตรแผนใหม่มาใช้ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ได้ผลผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน ราคาผลผลิตจึงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การรวมกลุ่มอาชีพ ประชาชนยังมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพน้อย รวมทั้งขาดเงินทุนในการดำเนินการ

๓. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เยาวชนและประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ภัยธรรมชาติ

๔. ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมายเบื้องต้น
- ปัญหายาเสพติดยังแพร่ระบาด
- การรับเอาวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาทำให้เยาวชนขาดความสนใจด้านการอนุรักษ์

ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต

- การศึกษาเด็กบางคนที่มีฐานะยากจนไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน
- ประชาชนไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องของอุปกรณ์กีฬา

๖. ปัญหาการบริหารจัดการ

- ขาดการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- กระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน ขาดความคล่องตัว

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่ชัดเจน ครอบคลุม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จะมุ่งเน้นพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุข โภคและสิ่งแวดล้อม ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่างๆ อันได้แก่

๑. โครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนได้รับการดูแล ซ่อมแซม ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจร
- มีทางระบายน้ำเพิ่มมากขึ้น ปัญหาน้ำท่วมขังน้อยลง
- มีไฟฟ้าสาธารณะ ครอบคลุมทุกพื้นที่
- สร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพ ประกันราคาผลผลิต

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เยาวชน ประชาชน มีความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนมีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- ปัญหามลพิษลดลง
- ขุดลอกแหล่งน้ำที่มีสภาพตื้นเขิน เพื่อเปิดทางน้ำไหลสะดวก

๔. ด้านสังคม

- ประชาชน ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น
- ปัญหายาเสพติดลดลง
- ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ต่อไป

๕. ด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต

- เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- เยาวชน ประชาชน ได้รับการส่งเสริมด้านการกีฬา
- ประชาชน ได้รับการดูแลในเรื่องของสุขภาพ อนามัย

๖. การบริหารจัดการ

- ภาครัฐ ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ลดกระบวนการ ขั้นตอน การบริหารราชการให้มีความคล่องตัวมากขึ้นมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๕.ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยจะส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ยังได้เน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง,จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส,อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis)/Global DemandและTrend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ชุมชน มีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีความสามัคคี
๒. ชุมชน มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทั้งในและต่างประเทศ
๕. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ภูเขา และที่ราบสูง มีสภาพป่าไม้สมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำของลำน้ำใจ ซึ่งถือเป็นต้นน้ำสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของตำบล
๖. คณะผู้บริหาร ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความพร้อมและมุ่งมั่นแก้ปัญหาให้แก่ชุมชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. พื้นที่ตั้งอยู่ติดชายแดน ส่งผลต่อปัญหาในด้านความมั่นคง การอพยพ หลบหนีเข้าเมืองของชาวพม่า แรงงานต่างด้าว และปัญหายาเสพติด
๒. สินค้าภาคเกษตรถูกนายทุนเอาเปรียบในเรื่องราคาของผลผลิตและประสบปัญหา น้ำท่วม น้ำป่า ทำให้ได้รับผลกระทบด้านการเกษตรทุกปี
๓. ขาดการบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตรที่ดี ทำให้เกิดปัญหาผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด และราคาตกต่ำ ตลอดจนมีปัญหาการให้ความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก

๔. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์อย่างมีเอกภาพ และขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้สู่ประชาชน ยังไม่หลากหลาย

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นหลักสำคัญโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ยาเสพติด ความสงบเรียบร้อย การป้องกันสาธารณภัย

๓. รัฐบาลให้การสนับสนุน ส่งเสริม แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน อย่างเต็มที่

๔. มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างองค์กร

๕. เป็นสังคมเอื้ออาทร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของแต่ละหน่วยงานที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน

๒. ปัญหาการเมืองระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงาน การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง

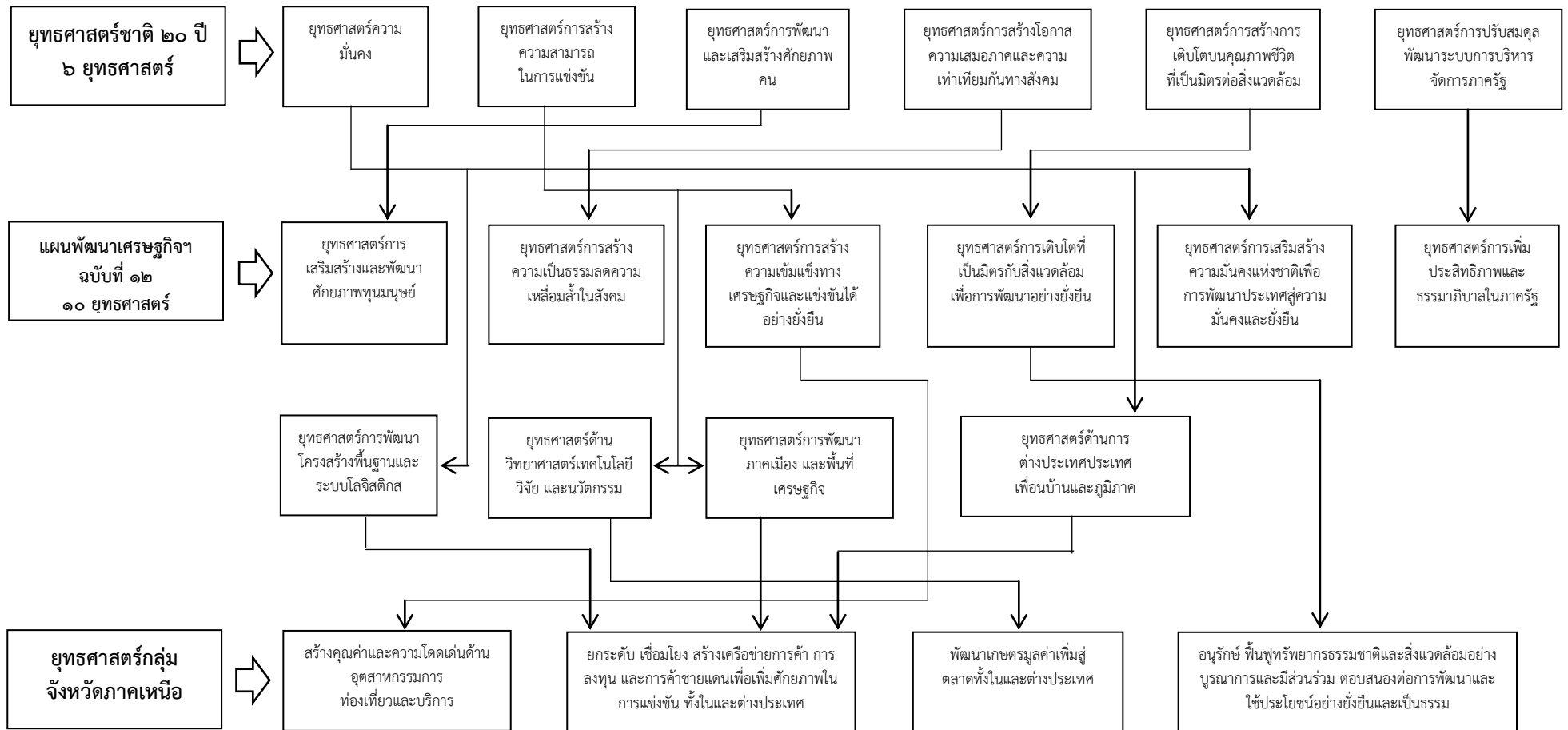
๓. ภัยธรรมชาติ

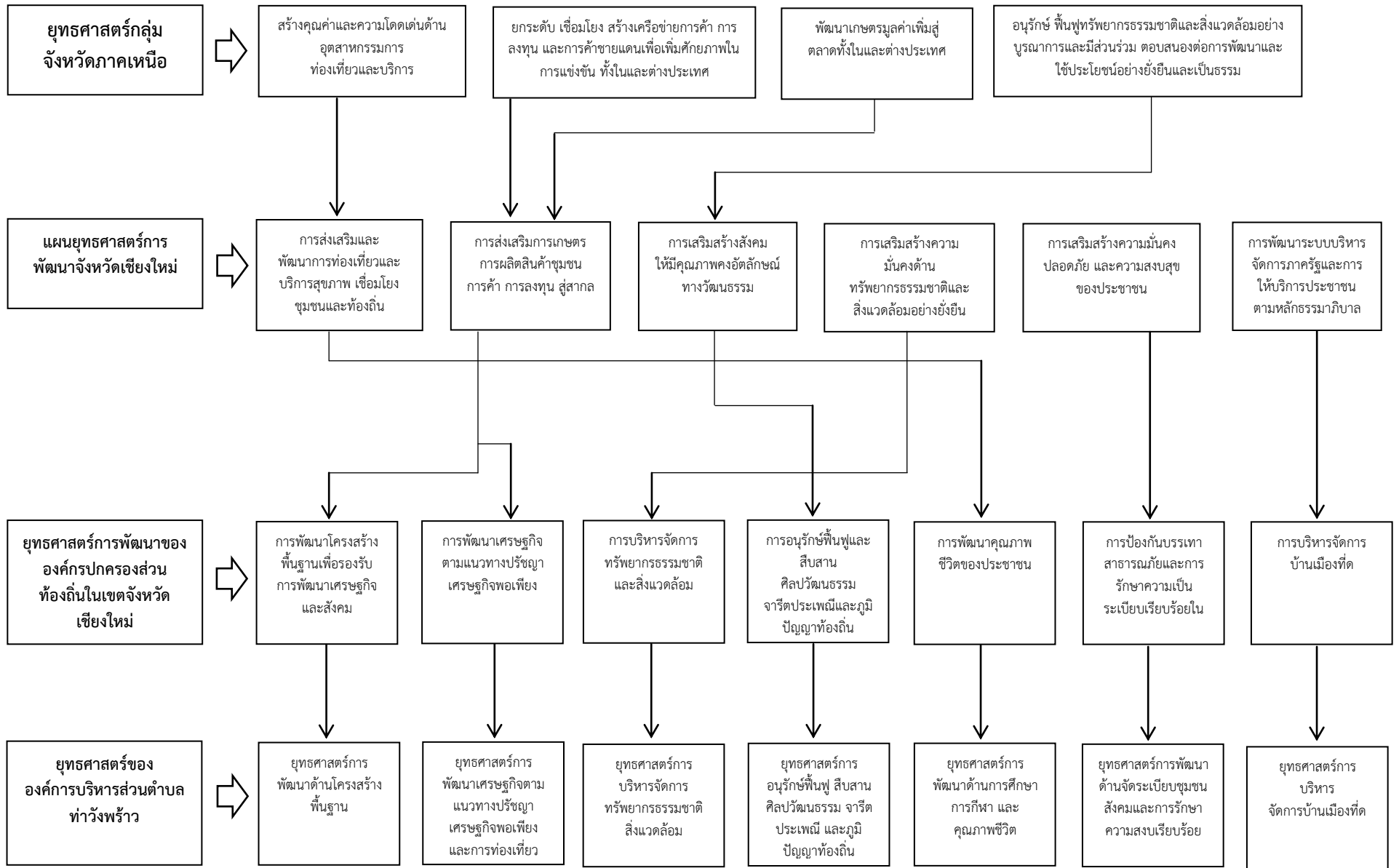
๔. ระบบขนส่งมวลชนยังต้องพึ่งพาระบบขนส่งมวลชนจากภายนอก เนื่องจากระยะทางอยู่ไกลจากตัวจังหวัด

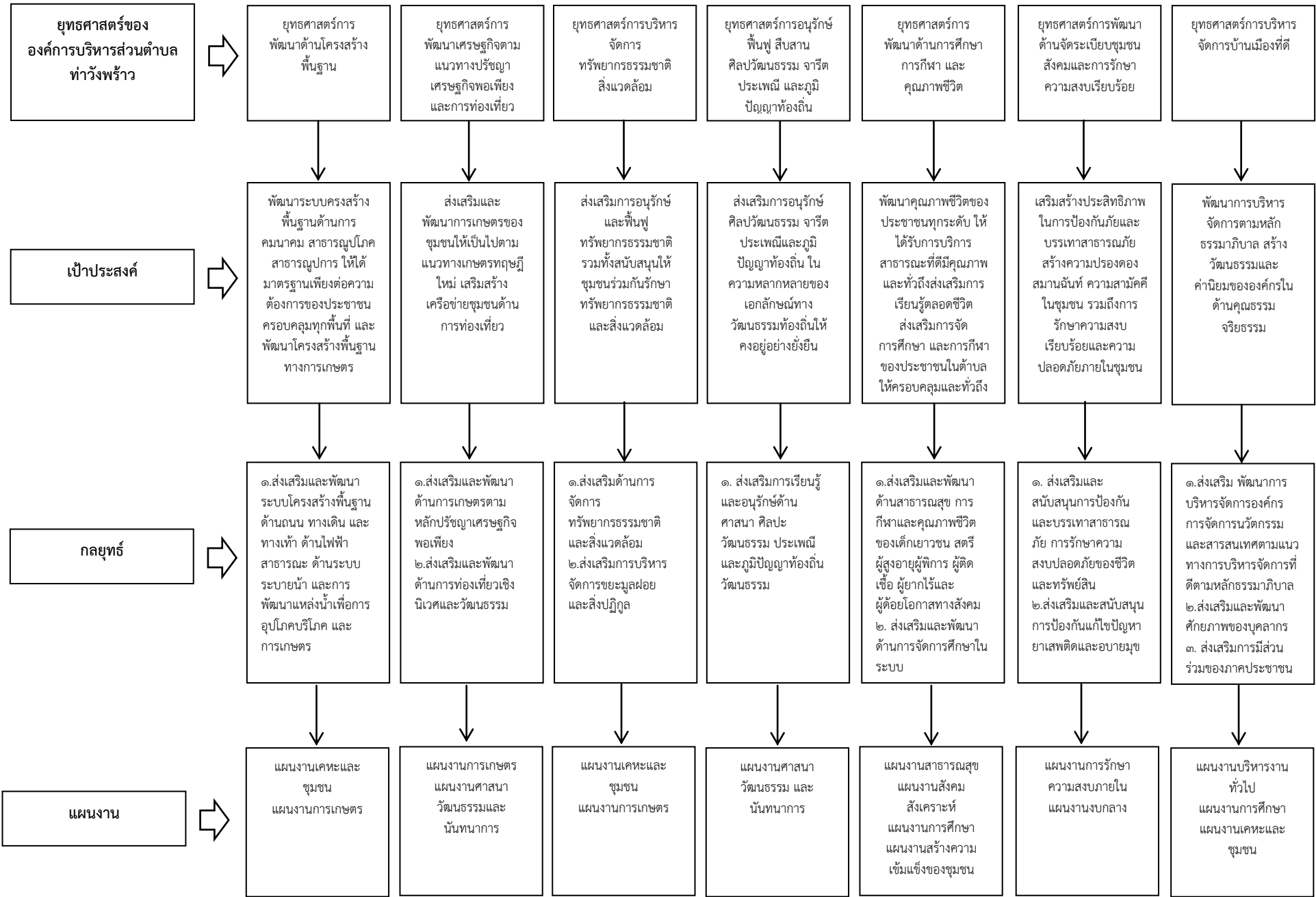
๕. รัฐบาลมีงบประมาณในการพัฒนาประเทศจำกัด

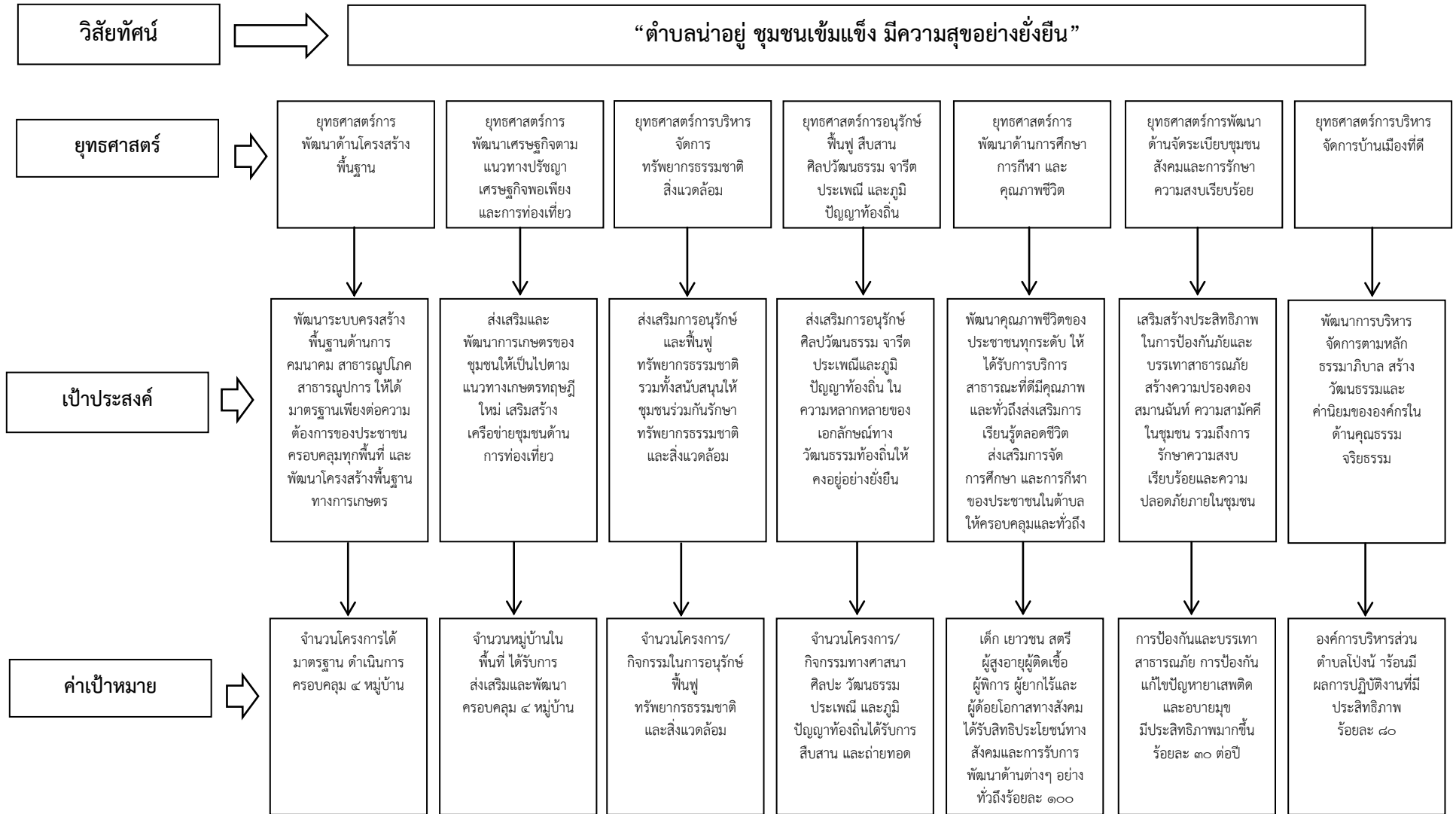
การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

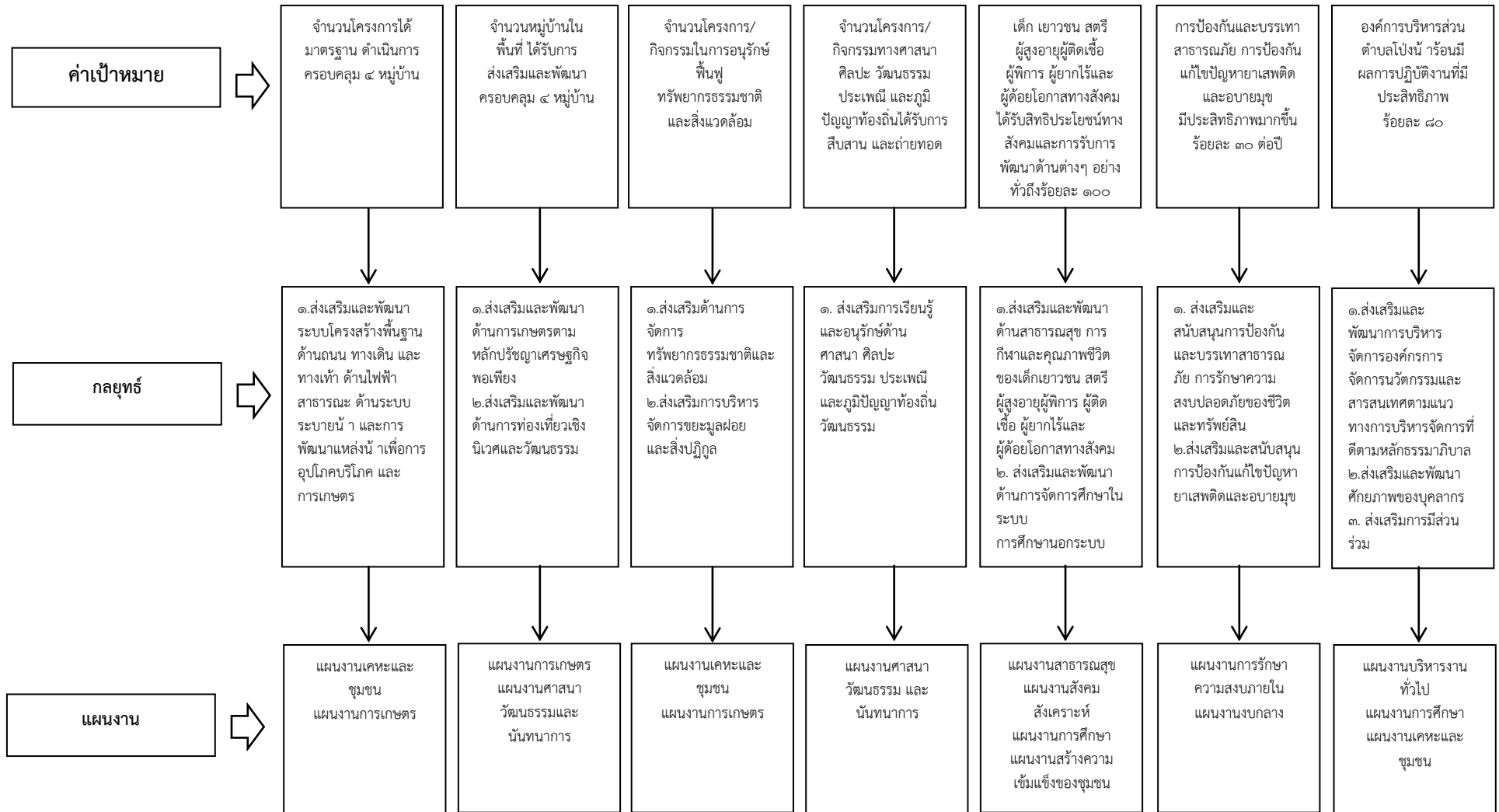
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว











จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๓ การพัฒนาระบบการจราจรในตำบล
- ๑.๔ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ
- ๑.๕ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาสะพาน
- ๑.๖ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาตลาดและระบบสาธารณูปการอื่นๆ
- ๑.๗ การก่อสร้างและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประปา
- ๑.๘ การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๑.๙ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๑.๑๐ การวางผังเมือง
- ๑.๑๑ การพัฒนาการใช้ที่สาธารณประโยชน์และการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๒.๒ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๓ การส่งเสริมกีฬาและสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๔ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๕ การส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครตำรวจชุมชน
- ๓.๖ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการออมให้แก่ประชาชน/กองทุนหมู่บ้าน
- ๔.๓ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๔.๕ การฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน
- ๔.๖ การจัดตั้งตลาดกลางจำหน่ายสินค้า
- ๔.๗ โครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล
- ๔.๘ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การพัฒนาสวนสาธารณะ/การปรับปรุงภูมิทัศน์
- ๕.๓ การรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ การรักษาความสะอาดอาคารสถานที่

๖. ด้านการศึกษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖.๒ บำรุงรักษา ศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๓ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- ๗.๓ การปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงาน/เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน
- ๗.๖ ส่งเสริมให้ประเทศไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต (นโยบายของรัฐบาล)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการนั้นวิเคราะห์แล้วเห็นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๖. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักงานปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ความสำคัญที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกดังนี้งานบริหารงานทั่วไป

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานนโยบายและแผน
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง ให้ความสำคัญที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง ให้ความสำคัญที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกเป็นดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และ ทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาจัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการ เล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงาน รับผิดชอบออกเป็นดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษา งาน ตรวจสอบทรัพย์สินและการประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบลหลักสอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

สรุปปัญหา

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือPut the right man on the right job.
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์การการประเมินผลงานของบุคลากรและระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับส่งเสริมให้ พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้ เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงานนอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีด ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่าย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ว่าภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างเพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณาดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานกรรมาธิการเจ้าหน้าที่
<ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานระบบสารสนเทศ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ
๑.๒ งานกฎหมายและคดี	๑.๒ งานอำนวยการ
<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต. - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน อบต. เป็นการเฉพาะ
๑.๓ งานกรรมาธิการเจ้าหน้าที่	๑.๓ งานปกครอง
<ul style="list-style-type: none"> - งานอัตรากำลัง - งานดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตรากำลังเดือน - งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล - งานพัฒนาบุคลากร - งานสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน อบต. เป็นการเฉพาะ
๑.๔ งานนโยบายและแผน	๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
<ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมและฟื้นฟูผู้ประสบภัย
	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	<ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมและฟื้นฟูผู้ประสบภัย
	๑.๖ งานรักษาความสงบ
	๑.๗ งานนิติการ
	<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑.๘ งานกิจการพาณิชย์
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	- งานงบประมาณ
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	- งานวิจัยและประเมินผล
- งานวิชาการและเทคโนโลยีการเกษตร	- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตร	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานให้คำปรึกษา แนะนำ และสาธิตงานทางการเกษตร	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานวิเทศสัมพันธ์
- งานส่งเสริมสุขภาพและวางแผนสาธารณสุข	๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานประชาสัมพันธ์
- งานรักษาความสะอาด	- งานส่งเสริมสาธารณสุข
๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานอำนวยการ	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกัน	- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานฟื้นฟู	- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสะอาด
- งานกู้ภัย	- งานบริการทางการแพทย์
	๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม
	- งานสังคมสงเคราะห์
	- งานพัฒนาชุมชน
	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
	- งานกิจการสตรีและคนชรา
	- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
	๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร
	- งานส่งเสริมการเกษตร
	- งานส่งเสริมปศุสัตว์
	- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์
	- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- งานการเงิน	๒.๒ งานพัฒนารายได้
- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๒.๔ งานการเงินและบัญชี
- งานเก็บรักษาเงิน	๒.๕ งานระเบียบการคลัง
๒.๒ งานบัญชี	๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการบัญชี	๒.๗ งานสถิติการคลัง
- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานสารสนเทศและระบบบัญชี	
- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	
๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานการซื้อและการจ้าง	
- งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา	
- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ	
- งานจำหน่ายพัสดุ	
- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	
๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานบริการข้อมูลและสารสนเทศ	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานวิศวกรรมโยธา	๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๓.๓ งานผังเมือง
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	๓.๔ งานการโยธา
- งานสารสนเทศและข้อมูลก่อสร้าง	๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๖ งานสถาปัตยกรรม
- งานควบคุมอาคาร	๓.๗ งานสาธารณูปโภค
- งานขออนุญาตอาคาร	๓.๘ งานเครื่องจักรกล
- งานควบคุมผังเมือง	๓.๙ งานสำรวจและออกแบบ
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓.๑๐ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๑๑ งานช่างสุขาภิบาล
- งานประสานกิจการประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล มูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการ โรงเรียน	๔.๑ งานแผนงานและโครงการ
- งานวิชาการและจัดการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา
- งานมาตรฐานการศึกษา	๔.๓ งานกิจการโรงเรียน
- งานวางแผนงบประมาณด้านการศึกษา	๔.๔ งานวิชาการ
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๕ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
งานประสานกิจกรรม	๔.๖ งานการศึกษาในระบบ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๔.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
- งานส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา	๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา	๔.๙ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๔.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานสืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่น	๔.๑๑ งานนิเทศน์การศึกษา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็ก และเยาวชน	๔.๑๒ โรงเรียน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
	- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี
	- งานการตรวจสอบความถูกต้องและ เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
	- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี
	- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ ทรัพย์สิน
	- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จาก ทรัพย์สินของ อบต.
	- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมิน ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด
	- งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ
	- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
	- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ แนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ ผู้เกี่ยวข้อง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	ส่งเสริมและพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน ทางเดินและทางเท้าด้านไฟฟ้า สาธารณะด้านระบบระบายน้ำและการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร	ปีละ ๔ โครงการ รวม ๒๐ โครงการ	กองช่าง	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑
การส่งเสริมการเกษตรการผลิตสินค้าชุมชนการค้าการลงทุนสู่สากล	การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและพัฒนา ด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ส่งเสริมและพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม	ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ	สำนักงานปลัด สำนักงานปลัด	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก) <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑ ๑

ความเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวน ภารกิจ/ โครงการ/ กิจกรรม	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ ภารกิจ/ โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้าง ความมั่นคง ด้าน ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมรณรงค์อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ	สำนักงานปลัด	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑
				๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ	สำนักงานปลัด	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑
							<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
							<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. แม่บ้าน	๑
การเสริมสร้าง สังคมให้มี คุณภาพคงอัต ลักษณ์ทาง วัฒนธรรม	การอนุรักษ์ฟื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นในความหลากหลาย ของเอกลักษณ์ทาง วัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ อย่างยั่งยืน	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้และอนุรักษ์ด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ	กองการศึกษา	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) <u>พนักงานครู</u> ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑)	๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	การพัฒนาด้านการศึกษาการกีฬาและคุณภาพชีวิต	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับให้ได้รับการบริการสาธารณสุขที่ดีมีคุณภาพและทั่วถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการเรียน การศึกษาและการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุขการกีฬาและคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาและการกีฬาของระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	ปีละ ๔ โครงการ รวม ๒๐ โครงการ	สำนักงานปลัด กองการศึกษา	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑
					ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑ โครงการ		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. คนงานทั่วไป	๑
การเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความสงบสุขของประชาชน	การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน	การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ความสามัคคีในชุมชนรวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในชุมชน	ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการรักษาความสงบปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน	ปีละ ๑ โครงการ จำนวน ๕ โครงการ	สำนักงานปลัด	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์			
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา		
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑		
				๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ				สำนักงานปลัด <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๓. นิติกร (ปก./ชก.) ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑ ๑ ๑ ๑
				๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
							กองคลัง <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑		

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	กองช่าง <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
				๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ		กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑
				๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	ปีละ ๑ โครงการ รวม ๕ โครงการ		<u>พนักงานครู</u> ๑. ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ดูแลเด็ก	๑

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักงานปลัด อบต.

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ(คน)
๑	งานบริหารทั่วไป				
	- งานธุรการ	๓,๒๐๐	๔๕	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานอำนวยการและประสานงาน	๔๖๐	๑๒๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๗
	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๖	๔๘๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว	๔	๔๘๐	๑,๙๒๐	๐.๐๒
	- งานกิจการสภา	๑๐	๒,๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	- งานระบบสารสนเทศ	๒๓๐	๒๔๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๗
	- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	รวม	๔,๐๓๐	๔,๐๐๕	๓๑๒,๐๐๐	๓.๗๗
๒	งานกฎหมายและคดี				
	- งานกฎหมายและคดี	๑๐	๔,๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๒	๒,๔๐๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	๒๐	๒,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	- งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ	๔	๓,๘๐๐	๑๕,๒๐๐	๐.๑๘
	รวม	๓๖	๑๓,๔๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑.๔๐
๓	งานการเจ้าหน้าที่				
	- งานอัตรากำลัง	๒๔	๒,๔๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและเงินเดือน	๒๔	๒,๔๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
	- งานพัฒนาบุคลากร	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล	๒๔	๔๘๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	รวม	๑๐๔	๖,๒๔๐	๑๔๒,๐๘๐	๑.๗๒
๔	งานนโยบายและแผน				
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๔	๒,๔๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานแผนงานและงบประมาณ	๑๒	๔,๘๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	๔	๙๖๐	๓,๘๔๐	๐.๐๕
	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	๖	๔๘๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	รวม	๔๖	๘,๖๔๐	๑๒๒,๙๒๐	๑.๔๗
๕	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน				
	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒๔	๑,๔๔๐	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ	๖๐	๒,๔๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๔	๑,๔๔๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	๒๔	๔๘๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	รวม	๑๑๒	๕,๗๖๐	๑๙๕,๘๔๐	๒.๓๗
	รวมอัตรากำลังสำนักงานปลัด อบต.	๔,๓๒๘	๒๘,๖๘๕	๖๙๒,๒๐๐	๑๐.๒๘

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ(คน)
๑	งานการเงิน				
	- งานการเงิน	๒๓๐	๑๘๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
	- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	๒๓๐	๖๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
	- งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๖๒๔	๖๐	๙๗,๔๔๐	๑.๑๘
	- งานเก็บรักษาเงิน	๒๓๐	๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
	รวม	๒,๓๑๔	๓๓๐	๑๕๙,๕๔๐	๑.๙๓
๒	งานบัญชี				
	- งานการบัญชี	๑,๖๒๔	๖๐	๙๗,๔๔๐	๑.๑๘
	- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	๑,๖๒๔	๓๐	๔๘,๗๒๐	๐.๕๙
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	๔	๑๘๐	๗๒๐	๐.๐๑
	รวม	๓,๒๗๖	๗๕๐	๑๕๒,๖๔๐	๑.๘๔
๓	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน				
	- งานการซื้อและการจ้าง	๑,๖๒๔	๖๐	๙๗,๔๔๐	๑.๑๘
	- งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา	๔๐	๙๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ	๒๘๐	๓๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐
	- งานจำหน่ายพัสดุ	๒	๓๖๐	๗๒๐	๐.๐๑
	- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	๒	๒๔๐	๔๘๐	๐.๐๑
	รวม	๑,๙๕๘	๗๘๐	๑๑๐,๖๔๐	๑.๓๔
๔	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
	- งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้	๑,๓๖๐	๖๐	๘๑,๖๐๐	๐.๙๙
	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๔๐	๖๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒,๒๔๐	๓๐	๖๗,๒๐๐	๐.๘๑
	- งานบริการข้อมูลและสารสนเทศ	๒๐	๓๐	๖๐๐	๐.๐๑
	รวม	๓,๖๐๐	๑๘๐	๑๕๑,๘๐๐	๑.๘๓
	รวมอัตรากำลังกองคลัง	๑๑,๑๙๘	๒,๐๔๐	๕๗๔,๖๒๐	๖.๙๔

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ(คน)
๑	งานก่อสร้าง				
	- งานวิศวกรรมโยธา	๖๐	๒,๘๔๐	๑๗๐,๔๐๐	๒.๐๖
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๒๐	๒,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	๒	๔,๘๐๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
	- งานสารสนเทศและข้อมูลก่อสร้าง	๔	๙๖๐	๓,๘๔๐	๐.๐๕
	รวม	๘๖	๑๑,๐๐๐	๒๓๑,๘๔๐	๒.๘๐
๒	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
	- งานควบคุมอาคาร	๘๐	๒,๔๐๐	๑๙๒,๐๐๐	๒.๓๒
	- งานขออนุญาตอาคาร	๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานควบคุมผังเมือง	๒	๑,๔๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๔๐	๒,๔๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
	รวม	๑๘๒	๖,๖๐๐	๓๑๒,๔๘๐	๓.๗๗
๓	งานประสานสาธารณูปโภค				
	- งานประสานกิจการประปา	๖	๑๒๐	๗๒๐	๐.๐๑
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๗๒๐	๒๔๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๙
	- งานระบายน้ำ	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	รวม	๗๔๖	๖๐๐	๑๗๘,๓๒๐	๒.๑๕
๔	งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล				
	- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล มูลฝอยและน้ำเสีย	๑,๑๒๐	๒๔๐	๒๖๘,๘๐๐	๓.๒๕
	รวม	๑,๑๒๐	๒๔๐	๒๖๘,๘๐๐	๓.๒๕
	รวมอัตรากำลังกองช่าง	๑,๓๘๘	๑๗,๘๔๐	๘๑๓,๑๒๐	๑๑.๙๗

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ(คน)
๑	งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน				
	- งานวิชาการและจัดการศึกษา	๖๐	๒,๔๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานมาตรฐานการศึกษา	๔	๙,๖๐๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
	- งานวางแผนงบประมาณด้านการศึกษา	๔	๔,๘๐๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
	- งานบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา	๑๐	๒,๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๘	๒,๔๐๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
	- งานประสานกิจกรรม	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	รวม	๑๘๖	๒๑,๘๔๐	๓๕๕,๒๐๐	๔.๒๙
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
	- งานส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา	๔๘	๒,๔๐๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา	๑๕	๔๘๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๖	๙๖๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานสืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น	๔	๙๖๐	๓,๘๔๐	๐.๐๕
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๖	๑,๔๔๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
	- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๒	๒,๔๐๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	รวม	๘๑	๘,๖๔๐	๑๔๕,๔๔๐	๑.๗๖
	รวมอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๖๗	๓๐,๔๘๐	๕๐๐,๖๔๐	๖.๐๕

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของงานตรวจสอบภายใน

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ(คน)
๑	งานตรวจสอบภายใน				
	- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ	๔	๑๐,๘๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานตรวจสอบเอกสารการเงิน การบัญชี การพัสดุ	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๔	๒,๒๕๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
	- งานกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการตรวจสอบภายใน	๔	๑,๐๘๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	รวม	๘๖	๓๖,๐๐๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๑

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว
กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใดทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กับองค์การบริหารส่วนตำบลแมคะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (เดิม) เหมือนกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท. (ขนาดกลาง)	จำนวน ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	อัตรากำลัง			
				พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	อบต.ท่าวังพร้าว	๔	๒๑,๘๔๐,๐๐๐	๑๕	๑	๒	๑
๒	อบต.แม่ก้า	๖	๔๗,๘๘๐,๐๐๐	๒๔	๑	๖	๑๐

การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

จากสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวได้วิเคราะห์ปัญหา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยาก และซับซ้อนพอสมควร รวมถึงความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

๑. สำนักงานปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑

๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๖ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักงานปลัด อบต.	จำนวน ๖ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	จำนวน ๑ อัตรา
รวมลูกจ้างประจำ สำนักงานปลัด อบต.	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๑ แม่บ้าน	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานจ้าง สำนักงานปลัด อบต.	จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองคลัง	จำนวน ๔ อัตรา

๓. กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒ นายช่างโยธา (พง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	จำนวน ๑ อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง	จำนวน ๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑

รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานครู อบต.

๔.๑ครู (คศ.๑)

จำนวน ๑ อัตรา

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๐

รวมพนักงานครู อบต.

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔.๑ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้าง กองการศึกษา

จำนวน ๒ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑

รวมพนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน

จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	แม่บ้าน กองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานครู อบต.								
๑๘	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๑๙	๒๐	๑๙	๑๙	+๑	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๔,๑๓๐	๕๒๙,๕๖๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐

๒) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๕	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๖	จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๒๑,๐๑๐	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๗,๒๐๐	๘,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๒๑,๒๙๐	๒๕๕,๔๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๙	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	เจ้าหน้าที่พัสดุชำนาญการ	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายชำนานุกรณ	๑	๑๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
	พนักงานครู ๑๒๐.						
๒	ครู คศ.๑	๑	๒๓,๕๙๐	๒๘๓,๐๘๐	๑,๓๗๐	๑,๓๗๐	๑,๓๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๓,๔๙๐	๑๖๑,๘๘๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

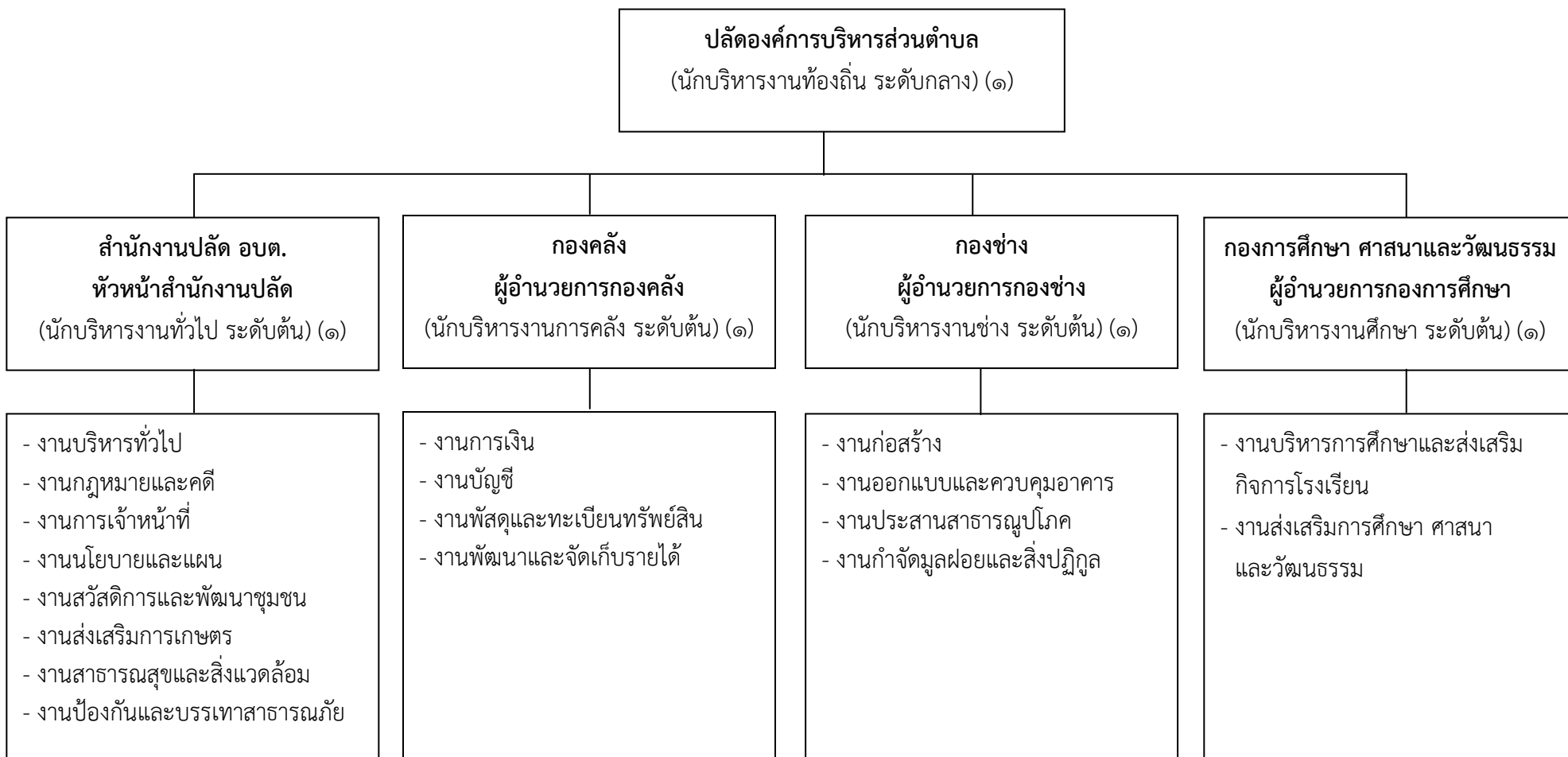
๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๒,๙๓๒,๐๐๐.๐๐	๒๔,๐๗๘,๖๐๐.๐๐	๒๕,๒๘๒,๕๓๐.๐๐

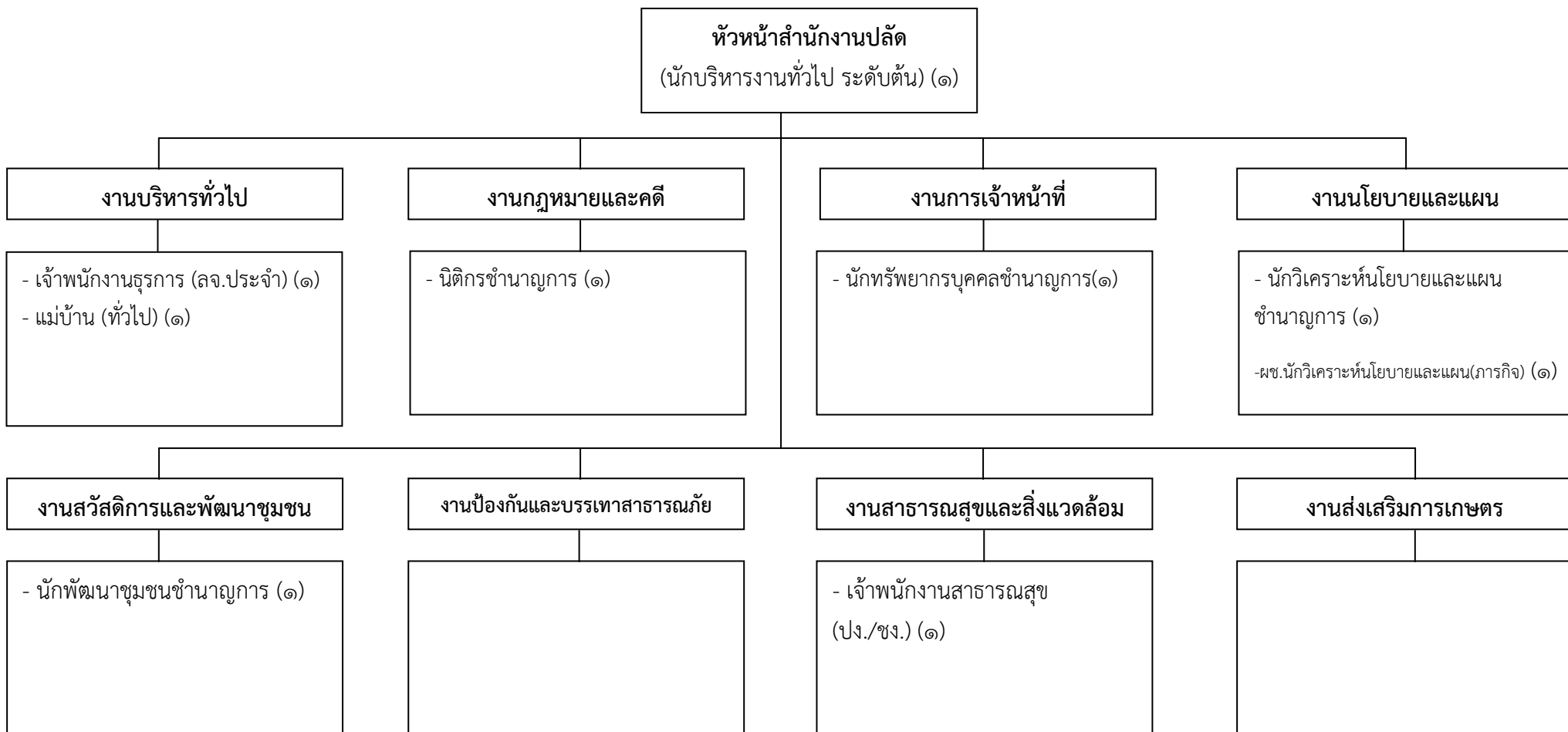
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

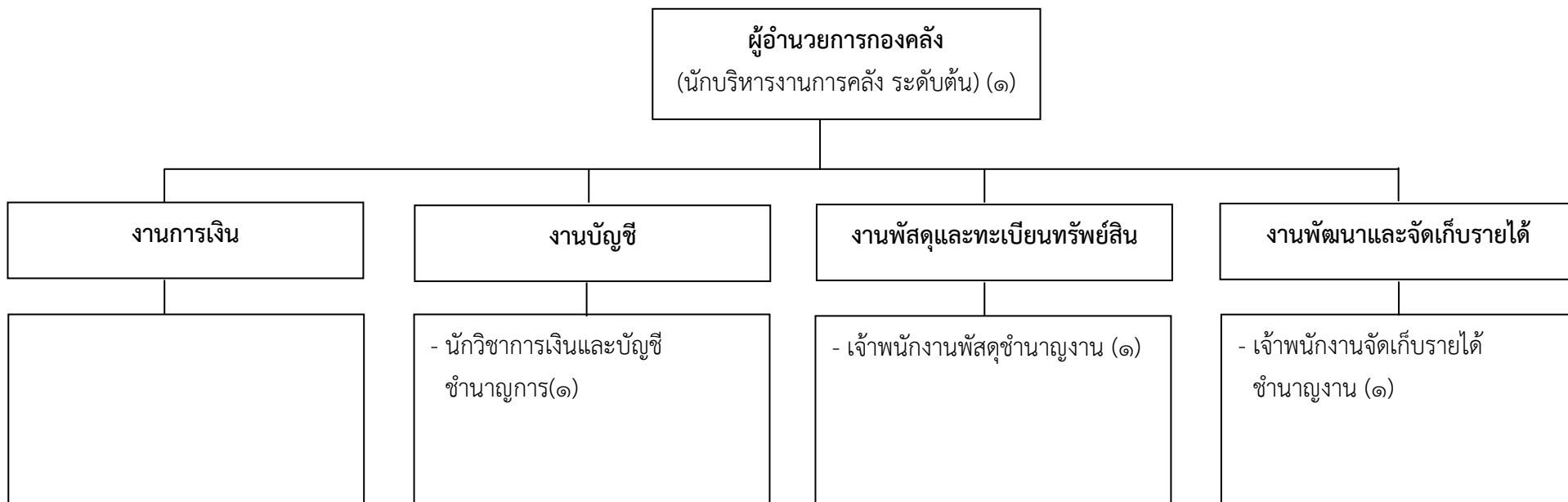


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



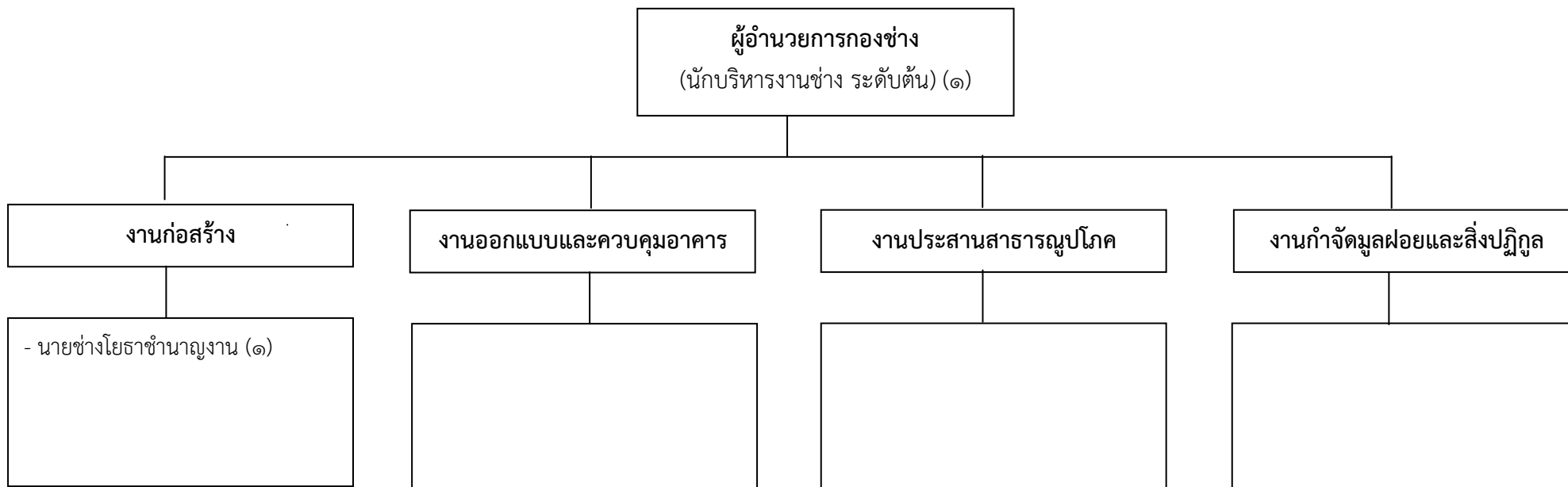
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	๙

โครงสร้างกองคลัง



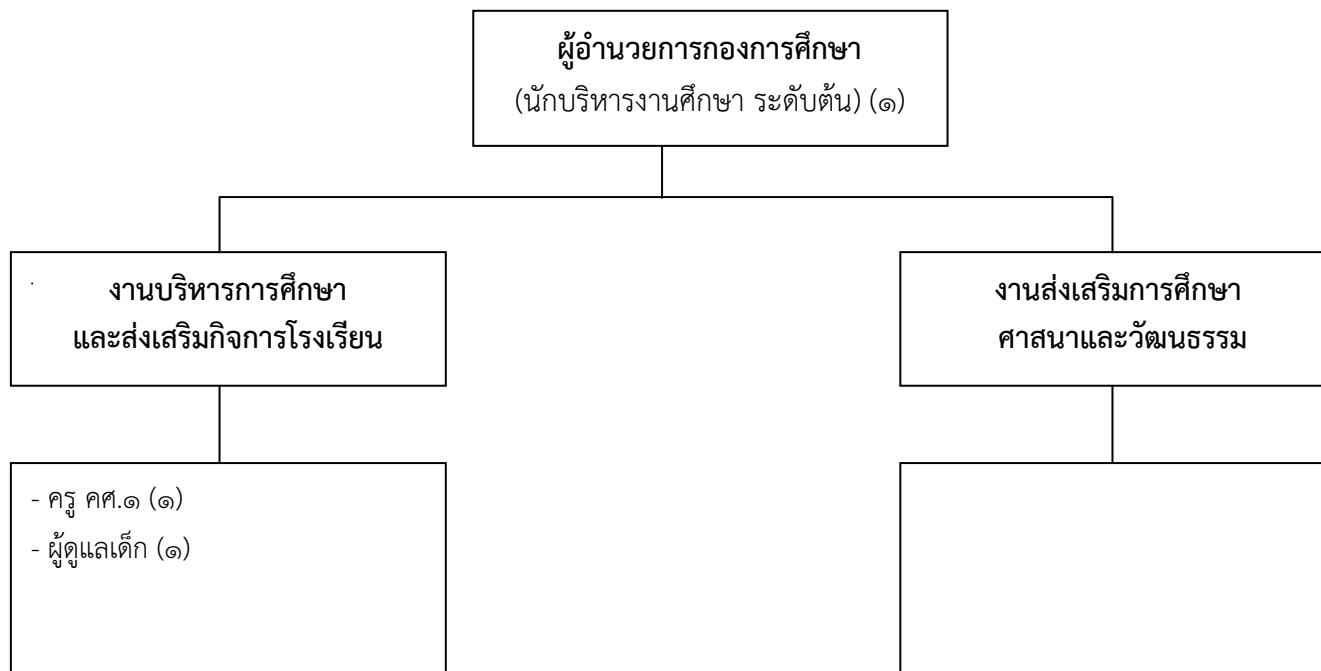
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวอุฬารณีย์ รักษาคุณ	ศศ.ม	๑๓๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๙๗,๕๖๐
๒	นายสุธาส์ อนันตชัย	ร.ป.ม	๑๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓	นายอมรพันธ์ กันหาดี	ร.ป.ม	๑๓๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๓๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๔	นายวิทยา แก้วตา	ร.ป.ม.	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	นางนพมาศ วงศ์สารภี	ร.ป.ม.	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	นางสาวนิตยา ธรรมพิงค์	น.บ.	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	-	-	๑๓๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๑๓๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๘	นางสาวฉวีพร กรเจริญ	ปวท.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางพรพรรณ ดวงสะแก	ศศ.บ.	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๕,๔๘๐ (๒๑,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นางสาวเทัญศรี ธรรมไชย	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายยงยุทธ กองจันทร์	บข.บ.	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒	นางสาวปาริชาติ ชัยวงศ์	บร.บ.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓	นางปทุม วิชัยคำ	ปวส. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๔	นางสาวชลธิชา หลวงกัน	บร.บ.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายพิพัฒน์ แสงรุ่งเรือง	วศ.บ. (การก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๒	นายมนตรี วงศ์สารภี	ปวส. (สถาปัตย์)	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางเพ็ญจิตร ศรีกอก	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
	พนักงานครู อด.											
๒	นางวิไล แสงด้อย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๐	ครู	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๐	ครู	คศ.๑	๒๘๓,๐๘๐ (๒๓,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๐๘๐ เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓	นางสาวพิสมัย โสตากุล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๑,๘๘๐ (๑๓,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๘๘๐ เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-	-	-	-	-	๑๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะขงเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวัง พัวรมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก