แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จัดทำขึ้นเพื่อการวางแผนการจัดหาบุคลากรให้เป็นไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๒๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

ภาคผนวก

- แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่มเติม (แบบ ๑-๕)
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติตำแหน่ง (แบบ ๔-๕) สำหรับตำแหน่งเดิมในแผนฯ

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน
อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓) ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

/๒.วัตถุประสงค์ในการจัดทำ....

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

/๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำ....

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

คำขวัญอบต.

ข้าวเขียวขจีงามตา พุทธารสอร่อย
น้ำอ้อยหวานชื่นใจ ร่มเย็นสดใสด้วยพระพุทธคุณ
ใจบุญวังพิณพาทย์ ใสสะอาดวังไม้ขอน

ที่ตั้ง/อาณาเขต

ตำบลวังไม้ขอนอยู่ทิศเหนือของจังหวัดสุโขทัย ระยะทาง ๔๐ กิโลเมตร ตามเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑๙๕ (ถนนสุโขทัย – สวรรคโลก) เดินทางด้วยทางหลวงหมายเลข ๑๐๔๘ จากตัวอำเภอสวรรคโลก ถึง ตำบลวังไม้ขอน ระยะทาง ๒ กิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๕๒/๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๑ ตำบลป่ากุมเกาะ
ทิศใต้ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๔ ตำบลย่านยาว
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลในเมือง และ เขตเทศบาลเมืองสวรรคโลก
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒ ตำบลวังไม้ขอน หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองกลับ และ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลป่ากุมเกาะ

เนื้อที่

ตำบลวังไม้ขอนและตำบลวังพิณพาทย์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๗.๔๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๗,๑๖๒.๕๐ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่ของตำบลวังไม้ขอนและตำบลวังพิณพาทย์เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง โดยเฉพาะฤดูน้ำหลากจะมีน้ำมาก ส่วนในฤดูแล้งจะแห้งแล้งมาก

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นราบลุ่ม เหมาะแก่การเกษตร เพาะปลูกข้าว, ปลูกถั่ว, ไร่อ้อย, แมงลัก ฯลฯ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ดังนี้
๑. แม่น้ำยม ไหลผ่าน หมู่ ๑, ๒, ๓ ต.วังพิณพาทย์ และ หมู่ ๑ ต.วังไม้ขอน

๒. คลองแม่น้ำเก่า	ไหลผ่าน หมู่ ๒ – หมู่ ๓ ต.วังไม้ขอน
๓. คลองต้นนา	ไหลผ่าน หมู่ ๑ – หมู่ ๒ ต.วังไม้ขอน
๔. คลองป่าปึก	ไหลผ่าน หมู่ ๑ – หมู่ ๒ ต.วังไม้ขอน
๕. คลองแม่พระองค์	ไหลผ่าน หมู่ ๑ ต.วังพิณพาทย์ และ หมู่ ๔ ต.วังไม้ขอน
๖. หนองบัวแดง	อยู่ในพื้นที่ หมู่ ๔ ต.วังไม้ขอน
๗. ลำเหมืองต้นสำโรง	ไหลผ่าน หมู่ ๔ ต.วังไม้ขอน
๘. ลำเหมืองหนองวังวน	ไหลผ่าน หมู่ ๔ ต.วังไม้ขอน
๙. หนองวังวน	อยู่ในพื้นที่ หมู่ ๑ ต.วังพิณพาทย์
๑๐. เหมืองใหญ่	อยู่ในพื้นที่ หมู่ ๔ ต.วังไม้ขอน และหมู่ ๑ ต.วังพิณพาทย์
๑๑. เหมืองต้นนา	ไหลผ่าน หมู่ ๓ ต.วังพิณพาทย์
๑๒. คลองแม่น้ำโจน	ไหลผ่าน หมู่ ๓ ต.วังพิณพาทย์
๑๓. หนองมะพลับ	อยู่ในพื้นที่ หมู่ ๔ ต.วังพิณพาทย์
๑๔. เหมืองกำนันช่วย	ไหลผ่าน หมู่ ๑, หมู่ ๓, หมู่ ๔ ต.วังพิณพาทย์
๑๕. เหมืองตาพรม	ไหลผ่าน หมู่ ๑ ต.วังพิณพาทย์
๑๖. เหมืองยายศรี	ไหลผ่าน หมู่ ๑, หมู่ ๒ , หมู่ ๓ ต.วังพิณพาทย์
๑๗. เหมืองกุดพระ	ไหลผ่าน หมู่ ๒ ต.วังพิณพาทย์
๑๘. เหมืองตามี	ไหลผ่าน หมู่ ๑ – ๔ ต.วังพิณพาทย์

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่ตำบลวังไม้ขอนและตำบลวังพิณพาทย์จัดอยู่ในประเภทการปลูกป่าไม้เบญจพรรณ และการปลูกป่าเพื่อเศรษฐกิจ เนื่องจากการสำรวจของสำนักงานเกษตรประจำตำบล (๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๙) พบว่าส่วนใหญ่เป็นไม้ยืนต้น ไม้ผล ไม้ดอก และไม้ประดับ

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีเขตพื้นที่ ๒ ตำบล รวม ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านคลองน้ำหัก ตำบลวังไม้ขอน	หมู่ที่ ๒ บ้านวังไม้ขอน ตำบลวังไม้ขอน
หมู่ที่ ๓ บ้านจันทโรภาส ตำบลวังไม้ขอน	หมู่ที่ ๔ บ้านไร่ ตำบลวังไม้ขอน
หมู่ที่ ๑ บ้านเหนือวัดกลาง ตำบลวังพิณพาทย์	หมู่ที่ ๒ บ้านหย่อมใหญ่ ตำบลวังพิณพาทย์
หมู่ที่ ๓ บ้านป่ามะม่วง ตำบลวังพิณพาทย์	หมู่ที่ ๔ บ้านท่าพิกุล ตำบลวังพิณพาทย์

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๒ ตำบล จำนวน ๘ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๘ หมู่บ้าน รวมเป็น ๑๖ คน

/๓.ประชากร.....

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

(ตามทะเบียนราษฎร์ ณ เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๒) มีประชากรทั้งสิ้น ๒,๖๐๓ คน แยกเป็น ชาย ๑,๒๓๒ คน หญิง ๑,๓๕๖ คน และแยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ตำบล	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร/คน		
				ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	บ้านคลองน้ำหัก	วังไม้ขอน	๒๔๖	๓๓๖	๓๖๗	๗๐๓
หมู่ที่ ๒	บ้านวังไม้ขอน	วังไม้ขอน	๖๒	๖๕	๘๑	๑๔๖
หมู่ที่ ๓	บ้านจันทโรภาส	วังไม้ขอน	๑๖๓	๑๙๗	๑๙๕	๓๙๒
หมู่ที่ ๔	บ้านไร่	วังไม้ขอน	๒๒๙	๒๔๓	๒๘๔	๕๒๗
หมู่ที่ ๑	บ้านเหนือวัดกลาง	วังพิณพาทย์	๗๙	๘๐	๙๒	๑๗๒
หมู่ที่ ๒	บ้านหย่อมใหญ่	วังพิณพาทย์	๖๑	๘๗	๘๓	๑๗๐
หมู่ที่ ๓	บ้านป่ามะม่วง	วังพิณพาทย์	๑๕๕	๑๘๗	๒๒๗	๔๑๔
หมู่ที่ ๔	บ้านท่าพิกุล	วังพิณพาทย์	๓๒	๓๗	๔๒	๗๙
รวม			**๑,๐๒๗**	**๑,๒๓๒**	**๑,๓๗๑**	**๒,๖๐๓**

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ – ๖๐ ปี

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ ๒ แห่ง ได้แก่

๑. กศน.ตำบลวังไม้ขอน จำนวนนักเรียน ๓๓ คน ครู ๑ คน

๒. กศน.ตำบลวังพิณพาทย์ จำนวนนักเรียน ๓๔ คน ครู ๑ คน

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังไม้ขอน ๑ แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังพิณพาทย์ ๑ แห่ง

ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ๘ แห่ง

๔.๓ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติด มีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ หมู่ ๓ บ้านจันทโรภาส ตำบลวังไม้ขอน และ พื้นที่หมู่ที่ ๓ บ้านป่ามะม่วง ตำบลวังพิณพาทย์

/๔.๔การสังคมสงเคราะห์....

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้รับคัดเลือกจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้เป็น “ตำบลต้นแบบด้านการพัฒนาสังคมและสังคมสงเคราะห์”

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง การคมนาคมติดต่อระหว่าง อำเภอและจังหวัด รวมทั้งคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้าน มีเส้นทางดังนี้

๑. ทางหลวงแผ่นดิน สายสวรรคโลก – ทุ่งเสลี่ยม	หมายเลข ๑๐๔๘
๒. ทางหลวงแผ่นดิน สายสวรรคโลก – ศรีสำโรง	หมายเลข ๑๑๙๕
๓. ทางหลวงแผ่นดิน สายสวรรคโลก - ศรีสัชนาลัย	หมายเลข ๑๒๐๑
๔. ทางหลวงชนบทจังหวัดสุโขทัย	หมายเลข สท ๔๐๐๖

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ตำบลวังไม้ขอนและตำบลวังพิณพาทย์ ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ไร่ถั่วเขียวมัน ข้าวโพด ไร่อ้อย แมงลัก ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัว และรับจ้าง

๖.๒ การประมง

ตำบลวังไม้ขอนและตำบลวังพิณพาทย์มีการประมงบ้างคือ บ่อเลี้ยงปลาดุก กบ ฯลฯ

๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลวังไม้ขอนและตำบลวังพิณพาทย์ มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงไก่ การเลี้ยงโค และการเลี้ยงสุกร ในทุกหมู่บ้านของ ตำบลวังไม้ขอนและตำบลวังพิณพาทย์ อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

๖.๔ การบริการ

มีบริการนวดแผนไทย หมู่ที่ ๔ บ้านไร่ ตำบลวังไม้ขอน และหมู่ที่ ๓ บ้านป่ามะม่วง ตำบลวังพิณพาทย์
มีร้านบริการทำผม เสริมสวย พื้นที่ หมู่ที่ ๑ บ้านคลองน้ำหัก ตำบลวังไม้ขอน
มีรีสอร์ทในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๑ บ้านเหนือวัดกลาง ตำบลวังพิณพาทย์
มีโรงสีข้าวขนาดเล็กในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง หมู่ที่ ๔ บ้านไร่ ตำบลวังไม้ขอน

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชน หมู่ที่ ๑-๔ ตำบลวังไม้ขอน นับถือศาสนาพุทธ
ประชาชน หมู่ที่ ๑-๔ ตำบลวังพิณพาทย์ นับถือศาสนาพุทธ
โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

สถาบันทางศาสนา มีวัด จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

(๑) วัดจันทโรภาส ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ ตำบลวังไม้ขอน
(๒) วัดหนองวังวน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ตำบลวังพิณพาทย์
(๓) วัดอัมพวนาราม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ ตำบลวังพิณพาทย์

/๗.๒ประเพณีและงานประจำปี....

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ช่วงเดือนมกราคม งานพ่อขุนรามคำแหงมหาราช
ช่วงเดือนมีนาคม งานหมากม่วงหมากปรางของดีอำเภอสวรรคโลก
ช่วงเดือนเมษายน งานประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ และประเพณีสงกรานต์
ช่วงเดือนกรกฎาคม งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
ช่วงเดือนพฤศจิกายน งานประเพณีลอยกระทง

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

<u>ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น</u> คือ

กลุ่มอาชีพ หมู่ ๑-๒ ตำบลวังไม้ขอน ผลิตน้ำอ้อยงบโบราณจำหน่าย
กลุ่มสตรี หมู่ ๔ ตำบลวังไม้ขอน ผลิตน้ำพริกผัดจำหน่าย
กลุ่มสตรี หมู่ ๓ ตำบลวังพิณพาทย์ ผลิตขนมดอกจอก ผลิตขนมทองม้วน ผลิตไม้กวาดจำหน่าย

<u>ภาษาถิ่น</u> คือ

ภาษาสุโขทัย

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

<u>สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น</u> คือ

กลุ่มอาชีพ หมู่ ๑-๒ ตำบลวังไม้ขอน ผลิตน้ำอ้อยงบโบราณจำหน่าย
กลุ่มสตรี หมู่ ๔ ตำบลวังไม้ขอน ผลิตน้ำพริกผัดจำหน่าย
กลุ่มสตรี หมู่ ๓ ตำบลวังพิณพาทย์ ผลิตขนมดอกจอก ผลิตขนมทองม้วน ผลิตไม้กวาดจำหน่าย

การเมืองการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

ข้อมูลคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน (พ.ศ. ๒๕๖๐)

ที่	ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	อายุ	การศึกษา
๑	นายบุญลือ	คนกล้า	นายกอบต.	๕๘	ปริญญาตรี
๒	นายประกอบ	บำเพ็ญ	รองนายกอบต.	๕๘	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๓	นางพิมพา	สินธุวารินทร์	รองนายกอบต.	๕๑	ปริญญาตรี
๔	นายเดช	วงเวียน	เลขานุการนายกอบต.	๖๓	มัธยมศึกษาปีที่ ๓

/ข้อมูลของสมาชิก....

ข้อมูลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีสมาชิกสภา จำนวน ๑๗ คน ได้แก่

ที่	ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	อายุ	การศึกษา
๑	นายสำรวย	นิ่มนอง	ประธานสภา/สมาชิกสภา ม.๔ ต.วังพิณพาทย์	๕๘	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๒	นางเกษร	อ่อนทอง	รองประธานสภา/สมาชิกสภา ม.๓ ต.วังพิณพาทย์	๕๔	มัธยมศึกษาปี่ที่ ๖
๓	นายธีรพล	อาริยกุล	เลขานุการสภา/ปลัดอบต.	๔๖	ปริญญาโท
๔	นางศศิประภา	ถมปัก	สมาชิกสภา ม.๑ ต.วังไม้ขอน	๕๗	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๕	นายพิชัย	โตพันธ์	สมาชิกสภา ม.๑ ต.วังไม้ขอน	๖๐	มัธยมศึกษาปีที่ ๓
๖	นางจรีรัตน์	ผสมใจ	สมาชิกสภา ม.๒ ต.วังไม้ขอน	๔๘	มัธยมศึกษาปี่ที่ ๖
๗	นายสังเวียน	ผลวงศ์	สมาชิกสภา ม.๒ ต.วังไม้ขอน	๔๗	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๘	นางเสน่ห์	ดีล้น	สมาชิกสภา ม.๓ ต.วังไม้ขอน	๕๗	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๙	นายวินัย	น้อมนุช	สมาชิกสภา ม.๔ ต.วังไม้ขอน	๓๙	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๑๐	นายเชน	อนุเคราะห์	สมาชิกสภา ม.๔ ต.วังไม้ขอน	๔๘	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๑	นายชลอ	ทุตะกิจ	สมาชิกสภา ม.๑ ต.วังพิณพาทย์	๖๔	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๑๒	นายประสิทธิ์	เอนกการ	สมาชิกสภา ม.๑ ต.วังพิณพาทย์	๖๐	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๑๓	นายสมพร	เหลือหลาย	สมาชิกสภา ม.๒ ต.วังพิณพาทย์	๔๗	ประถมศึกษาปีที่ ๖
๑๔	นายยอด	นาคถมยา	สมาชิกสภา ม.๒ ต.วังพิณพาทย์	๕๘	ประถมศึกษาปีที่ ๔
๑๕	นายณัฐพล	ฉบับแบบ	สมาชิกสภา ม.๓ ต.วังพิณพาทย์	๔๗	มัธยมศึกษาปีที่ ๖
๑๖	นางมาลี	นิยมเยาว์	สมาชิกสภา ม.๔ ต.วังพิณพาทย์	๕๒	มัธยมศึกษาปีที่ ๖

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เป็นประธาน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

/๓.๒กำหนดโครงสร้าง....

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

/๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่....

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ **<u>กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง</u>**

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

/สำนักงานก.พ.....

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

/พนักงานจ้าง.....

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๗ อัตรา ประกอบด้วย

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-นักบริหารงานท้องถิ่น (๑ อัตรา)	-นักบริหารงานทั่วไป (๑ อัตรา)	- นักวิเคราะห์นโยบาย ๑ - นักทรัพยากรบุคคล ๑ - นักพัฒนาชุมชน ๑	-	-ผช.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา -พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา	

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-นักบริหารงานคลัง ๑ อัตรา	นักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา	-จพง.การเงินฯ ๑ อัตรา -จพง.ธุรการ ๑ อัตรา	-ผช.จพง.การเงินฯ ๑ อัตรา -ผช.จพง.พัสดุ ๑ อัตรา	-

/กองช่าง.....

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

อำนวยการ	**วิชาการ**	**ทั่วไป**	**พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีวุฒิ)**	**พนักงานจ้างทั่วไป**
-นักบริหารงานช่าง ๑ อัตรา	นักจัดการงานช่าง ๑ อัตรา	-	-	-

- **กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และงานควบคุมโรค ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีวุฒิ)	พนักงานจ้างทั่วไป
-นักบริหารงานสาธารณสุข ๑ อัตรา	-	-	- ผช.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา – พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา - -พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-

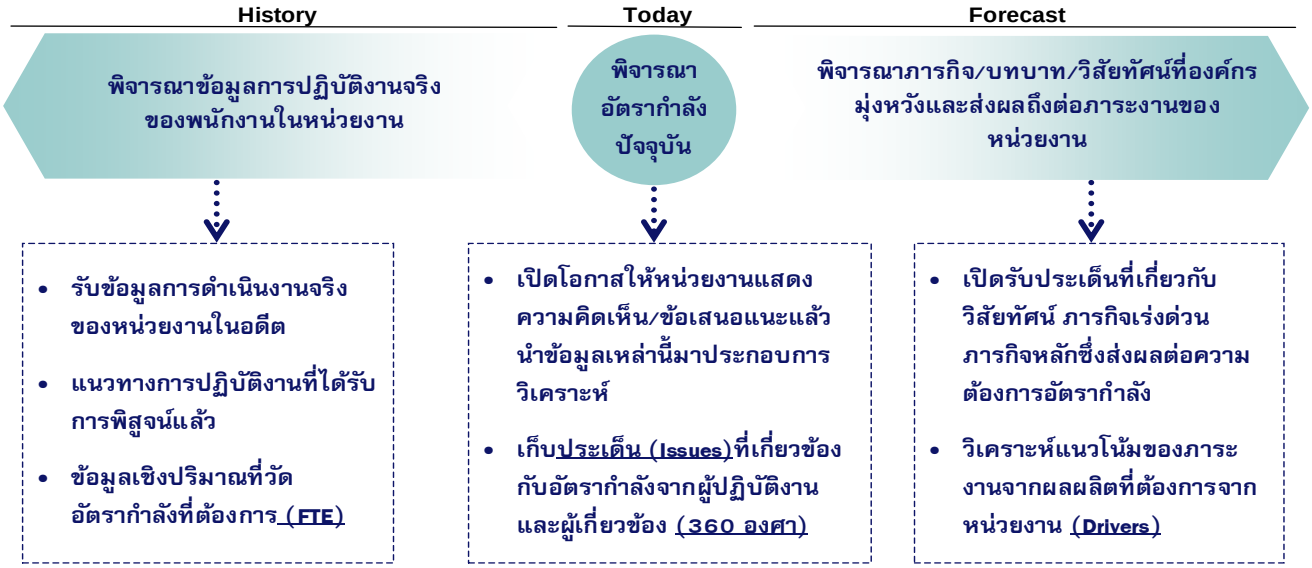
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี โดยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
			มีวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
-นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-	-

/(๓)แนวคิดในการวิเคราะห์....

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

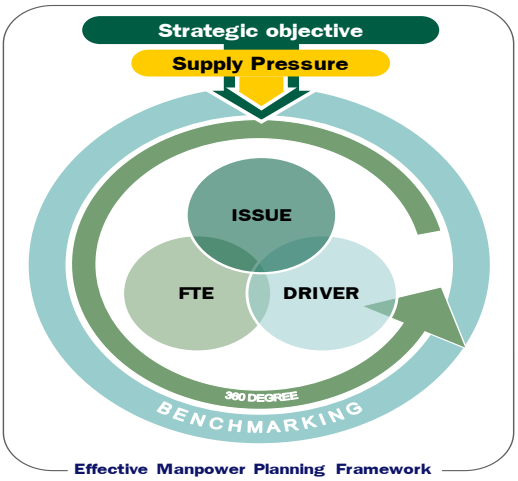
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

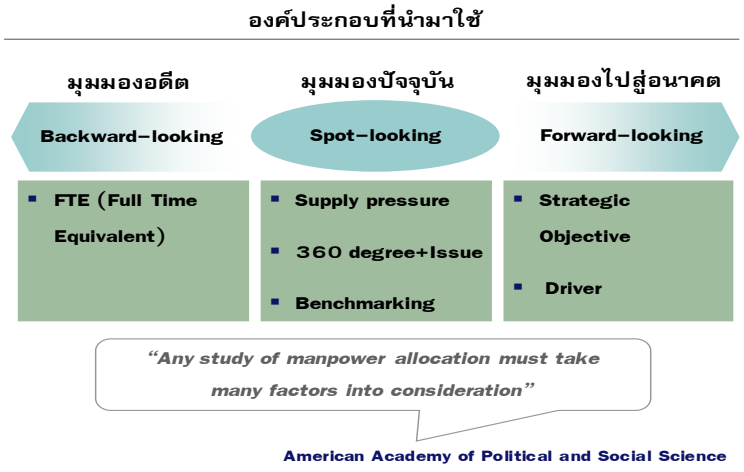


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

/การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์....

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : Strategic objective

เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure โดยใน ๓ ปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

รายการ	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
จำนวนตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง	๒๓ รวม ลจ.	๒๓ รวม ลจ.	๒๓ รวม ลจ.
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลรวมประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔,๓๐๖,๓๕๙	๖,๐๔๖,๔๐๐	๕,๘๔๓,๑๙๖
อบต.มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	๑๒,๓๐๐,๐๐๐	๑๑,๘๔๓,๗๑๐	๑๒,๕๐๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๐,๘๔๕,๐๐๐	๒๐,๔๔๐,๐๐๐
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลคิดเป็นร้อยละ	๓๖.๐๘	๓๕.๕๘	๒๘.๕๙

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- <u>การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม</u> ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- <u>การจัดสรรประเภทของข้าราชการ</u> (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโครงการศึกษาข้อมูลและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE)

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ อย่างไรก็ดีในภาคราชการพลเรือนนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กลไก หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณ FTE ในกรณีของภาคราชการพลเรือนนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในภาคเอกชน

/นอกจากนั้น....

นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณ FTE ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree+ Issue)

เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

☞**เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในสำนักงาน ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

☞**เรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

☞**ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmark

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการทั้ง ๖ วิธีนั้นจะทำให้การพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีเหตุมีผลมากยิ่งขึ้น เช่น หากวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วพบว่า งานในหน่วยงานหนึ่งมีความสำคัญมาก และการเก็บข้อมูลจากกระบวนการทำงาน และเวลา(FTE) ก็พบว่างานนี้เป็นงานที่ใช้เวลามาก นอกจากนั้นการเก็บผลงานที่ผ่านมา (Driver) ก็พบว่ามีผลงานจำนวนมากเกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่ผ่านมา ถ้ากรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุมีผลเพียงพอที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม เป็นต้น

อย่างไรก็ดีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบและมีความคงเส้นคงวามากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply Pressure)

/แล้วพบว่า....

แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน(FTE) ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ (Benchmarking) ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐาน ที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน (Driver) จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับแต่ง

๑) ยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจนั้นที่จะเพิ่ม /ลดลง

๒) แนวทางหรือวิธีการทำงานเพื่อรองรับภารกิจนั้นๆ

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> **Strategic objective** : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> **Supply pressure** : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง

/จะต้องมีการพิจารณาว่า....

จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภททั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระค่างานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของ อบต.
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ดังนี้ ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน<u>โดยประมาณ</u>

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม
- **<u>ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ประกอบการเดินทางไม่มีรถยนต์สัญจรอำนวยความสะดวกในการเดินทาง ซึ่งการเดินทางส่วนใหญ่ต้องใช้รถยนต์ส่วนบุคคล จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล วังไม้ขอน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมะพลับ , องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันมีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

อบต.วังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย			อบต.นาทุ่ง อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	-	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	-
สำนักงานปลัด			**สำนักงานปลัด**		
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	-
			หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง.)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก/ช.ก)	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผช.จพง.ธุรการ	๑	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	๑	-
พนักงานขับรถยนต์	**๑**		**พนักงานจ้างทั่วไป**		
-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
-	-	-	พนักงานดับเพลิง	๒	-
-	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	-
กองคลัง			**กองคลัง**		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	-			
เจ้าพนักงานการเงินฯ (ชง.)	๑	-	นักวิชาการเงิน(ปก.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง..)	-	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผช.จพง.การเงินฯ	๑	-	ผช.นักวิชาการพัสดุ (ปง.ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**		
-			**-**		

อบต.วังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย			อบต.นาทุ่ง อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองช่าง			**กองช่าง**		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	-
นักจัดการงานช่าง (ป.ก/ช.ก)	๑	-			
นายช่างโยธา (ชง.)	-	๑	วิศวกรโยธา	๑	-
			นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
-			-		
พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**		
-			-		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**		
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	-
			นักวิชาการสาธารณสุขฯ (ปก./ชก.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	-
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	-	**พนักงานจ้างทั่วไป**		
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	-	-		
	-	-	-		
กองการศึกษาฯ			**กองการศึกษาฯ**		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	-	๑
			นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑
			ครู (คศ.๑)	๓	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			**พนักงานจ้างตามภารกิจ**		
-			ผู้ดูแลเด็ก	๒	-
พนักงานจ้างทั่วไป			**พนักงานจ้างทั่วไป**		
-			ผู้ดูแลเด็ก		

อบต.วังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย			อบต.นาทุ่ง อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
-			กองสวัสดิการสังคม		
			ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการและสังคมระดับต้น)	๑	-
			เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)	๑	-
รวมอัตรากำลัง	๑๘	๔	รวมอัตรากำลัง	๒๘	๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ๒๐,๔๖๒๐๐๐			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ๓๖,๐๐๖,๔๓๒		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาทุ่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ลักษณะภูมิประเทศ อาชีพ และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่จำนวนประชากรและจำนวนงบประมาณ จะแตกต่างกัน ดังนั้นจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างพอสมควร ดังนั้นในเรื่องการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง แต่ต้องเพิ่มตำแหน่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างยังไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนมีความประสงค์จะใช้วิธีรับโอนแต่หากยังไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งอาจขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งคาดว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ และจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ **<u>ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓</u>**

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน , หัวหน้าสวนราชการ เป็นคณะทำงาน มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

/๓)กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ....

๓) กำหนดตำแหนงในสายงานตาง ๆ จำนวนตำแหนง และระดับตำแหนง ใหเหมาะสมกับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสรางความกาวหนาใน สายอาชีพของกลุมงานตางๆ

๔) กำหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน โดยให้หัวหนาสวนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจ และอำนาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคำนึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจำนวนขาราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง

๕) กำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจางจำนวนตำแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกินรอยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจาย

๗) ใหพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจางทุกคน ไดรับการพัฒนาความรูความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง

❖ **<u>ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน</u>**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน โดยรวม

/๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลัง....

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

❖ **<u>กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓</u>**

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลวังไม้ขอน คือ **“อบต.น่าอยู่ สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวไกล การเกษตรยั่งยืน”** ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน การให้บริการด้านสาธารณูปโภค การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ตลิดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การแก้ไขปัญหาร่วมกันในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขได้ทันต่อเหตุการณ์ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์

/การวิเคราะห์....

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strenght = S)	**จุดอ่อน** (Weakness = W)
๑) เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ ๒) มีเส้นทางคมนาคมติดต่อจังหวัดใกล้เคียงได้หลายเส้นทาง ๓) มีส่วนราชการระดับตำบลตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น รพ.สต.วังไม้ขอน รพ.สต.วังพิณพาทย์ ๔) ทรัพยากรมนุษย์ มีความรู้ความเข้าใจ ศึกษาหาความรู้ในการพัฒนา	๑)มีพื้นที่กว้างแต่งบประมาณมีจำกัด ทำให้พัฒนาได้ไม่ทั่วถึง ๒) พื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน ขาดแหล่งกักเก็บน้ำไม่สามารถใช้ประโยชน์เพื่อการเกษตรได้ ๓) ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นต้นทุนน้ำในพื้นที่ ทำให้การประกอบอาชีพของประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ผลผลิตน้อย และจำหน่ายไม่ได้ราคา ๔) รายได้ที่จัดเก็บเอง และรัฐบาลจัดสรรให้น้อย

โอกาส (Opportunity = O)	**อุปสรรค** (Threat = T)
๑) การถ่ายโอนภารกิจในหลายงานส่งผลดีต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๒) การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นตามกฎหมาย ทำให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบประเมินผล ๓) ผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ส่วนหนึ่งเป็นข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถมีความเข้าใจในการบริหารงานของท้องถิ่น ๔) พื้นที่บางส่วนติดชุมชนเมือง ซึ่งสามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองได้ในอนาคต ๕) มีพื้นที่อยู่ใกล้คลองละมุง ซึ่งเป็นคลองสาขาของแม่น้ำน่าน สามารถรองรับการจัดทำระบบชลประทานเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรได้ในอนาคต ๖) มีแหล่งน้ำขนาดกลางในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งสามารถจัดทำระบบชลประทานผันน้ำเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรได้	๑) สภาพพื้นที่ทางการเกษตรน้ำท่วมขังในฤดูฝน ๒) สภาพพื้นดินไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้ ๓) น้ำสำหรับทำการเกษตรไม่เพียงพอต่อการนำน้ำไปใช้ทำการเกษตรของเกษตรกร ๔) มีหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ภายในเขตพื้นที่ประสานขอสนับสนุนงบประมาณจาก อบต. วังไม้ขอน เป็นจำนวนมาก

นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๖ โดยมีรายละเอียดของนโยบาย ดังนี้

๑)นโยบายทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๑ สนับสนุนการฝึกอบรมให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ

๑.๒ ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงแบบยั่งยืนให้กับท้องถิ่นและชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรืองจะมุ่งเน้นพัฒนาตามเสียงประชาชนทุกหมู่บ้าน

๒)นโยบายการพัฒนาสังคม

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัวในชุมชนให้เข้มแข็ง

๒.๓ ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๒.๔ สร้างเครือข่ายการรับเรื่องราวร้องทุกข์ และรับฟังความคิดเห็นของพี่น้องประชาชน

๒.๕ แก้ปัญหายาเสพติด

/นโยบายการพัฒนา....

๓) นโยบายการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข

๓.๑ จัดโครงการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ

๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

๓.๓ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๓.๔ รณรงค์ ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อให้ประชาชนทุกหมู่บ้านอย่างทั่วถึง

๔) นโยบายการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ ดำเนินการขุดลอกคูคลอง เพื่อใช้ในการการเกษตร

๔.๒ ซ่อมแซม ถนน เส้นทาง คมนาคม เข้าสู่พื้นที่การเกษตรอย่างทั่วถึง

๔.๓ สร้างท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมในหมู่บ้านและชุมชน

๔.๔ เพิ่มไฟฟ้าแสงสว่างในเขตชุมชน

๕) นโยบายการพัฒนาทางด้านการบริหารและการจัดการ

๕.๑ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕.๒ การบริหารงานโดยความโปร่งใสและเป็นธรรมในเรื่องของโครงการและงบประมาณ

๕.๓ การให้บริการมีความสะดวก รวดเร็วและเท่าเทียม

๖) นโยบายการพัฒนาทางด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๖.๑ ส่งเสริมให้สตรีมีความเท่าเทียม และมีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นการใช้สิทธิส่วนบุคคลและร่วมดำเนินกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ในชุมชน

๖.๒ สงเคราะห์ ช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้พิการทุพพลภาพ ให้ได้รับการดูแลและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๖.๓ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเด็กและยาวชนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมตามวัยและการเล่นกีฬาออกกำลังกาย

/รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์....

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค น้ำเพื่อการเกษตรอาคารต่างๆ ฯลฯ เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ความเชื่อมโยง

๑. **ยุทธศาสตร์จังหวัด** :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา และส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ให้มีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และส่งเสริมการผลิตภาคการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

พัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้าน ในด้านสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพให้กับเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ การเสริมสร้างความปลอดภัย ในชีวิต ทรัพย์สิน และห่างไกลยาเสพติด ฯลฯ

/หน่วยงานรับผิดชอบหลัก....

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา และส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสังคมเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓
การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ

เป้าประสงค์

ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีกินดี มีสุขภาพดี มีการศึกษาดี อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบโดยดำเนินการเอง หรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ การป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา และส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความเข้มแข็งของคนในหมู่บ้าน และฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกไม้ยืนต้นในที่สาธารณะ ปลูกไม้ผลบริเวณที่อยู่อาศัย ปลูกป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ฯลฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะ และรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมให้เข้มแข็ง ปลอดภัย และปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสภาพแวดล้อมสู่อนาคต

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕
การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์

ส่งเสริม และอนุรักษ์ด้านการศึกษา กีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ส่งเสริม และอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬา และนันทนาการ เช่น จัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานประเพณีของท้องถิ่น อุดหนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อจัดกิจกรรมด้านการศึกษา อุดหนุนหมู่บ้านเพื่อจัดงานประเพณีต่างๆ ฯลฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน และมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

เป้าประสงค์

ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต. ให้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารราชการบนหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

เพิ่มศักยภาพบุคลากรของ อบต. ให้ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร ส. อบต. ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และบริหารราชการบนหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และคุ้มค่า ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต. ฯลฯ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา และส่งเสริม การเกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ ให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรอย่างสมดุล

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗
การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ชุมชน

เป้าประสงค์

สนับสนุนกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

สนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว เช่น อุดหนุนงบประมาณให้อำเภอ/ จังหวัด เพื่อจัดทำโครงการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน และมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกระทรวงมหาดไทย :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ :

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี :

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคม ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง มีฝุ่นมาก ประชาชนต้องการที่จะพัฒนาให้เป็นถนนลาดยางในสายหลักของตำบล และถนนคอนกรีตถนนสายภายในหมู่บ้าน

๒. แหล่งน้ำสะอาดในการอุปโภค–บริโภค ในบางหมู่บ้านยังขาดแหล่งน้ำที่สะอาด เพื่อใช้ในการอุปโภค – บริโภค หรือแหล่งน้ำที่เพียงพอต่อการผลิตน้ำประปาหมู่บ้าน

๓. แหล่งน้ำทางการเกษตร ยังมีหลายแห่งที่ตื้นเขิน ต้องดำเนินการขุดลอกใหม่ เพื่อให้การกักเก็บน้ำดีมีประสิทธิภาพและจัดทำระบบชลประทานจากแหล่งน้ำไปยังพื้นที่ทำการเกษตร

๔. การขยายเขตไฟฟ้า ยังขาดไฟฟ้า เป็นส่วนน้อยที่ต้องดำเนินการ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. การประกอบอาชีพของประชาชน ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ต้องการเงินทุนการประกอบอาชีพ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒. ขาดความร่วมมือในการรวมกลุ่มประกอบอาชีพของประชาชน

๓. ว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ต้องการอาชีพเสริมของประชาชน

๔. ผลผลิตบางอย่างไม่มีตลาดรองรับ ต้องการตลาดรองรับที่เป็นแหล่งซื้อขายผลผลิต

ปัญหาสังคม

๑. การศึกษา ประชาชนที่ยากจนต้องการให้บุตรหลานได้เรียนหนังสือในระดับที่สูงขึ้น

๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ต้องการให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลการแพร่ระบาดการปราบปรามยาเสพติด

๓. ความร่วมมือ ประชาชนให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ น้อย

๔. การประชาสัมพันธ์ ขาดการประชาสัมพันธ์ ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้มากขึ้น

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถในการบริหารและระเบียบกฎหมายน้อย ต้องฝึกอบรมให้ความรู้ในการบริหารงาน และระเบียบกฎหมายเพิ่มเติม

๒. ประชาชนมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย ต้องเผยแพร่วิธีการบริหารงานดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. การเลือกตั้ง ประชาชนให้ความสนใจในการเลือกตั้งทุกระดับน้อย ต้องรณรงค์ให้เห็นความสำคัญในการใช้สิทธิเลือกตั้งทุกระดับและเข้าไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งทุกระดับ

๔. ความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ต้องเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ หนังสือสั่งการให้ทันต่อการปรับเปลี่ยนในสถานการณ์ปัจจุบัน

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การใช้สารเคมีในการเกษตร มีผลให้มีสารเคมีตกค้าง ระบบนิเวศน์ไม่สมดุล ต้องปลูกฝังจิตสำนึกในการร่วมกันรักษาสิ่งแวดล้อมของตำบล ลดการใช้สารเคมี สร้างจิตสำนึกการใช้สารอินทรีย์

๒. พื้นดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ต้องบำรุงรักษาพื้นดินให้เหมาะสมในการทำการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตที่ดีของเกษตรกร เน้นการปลูกพืชหมุนเวียน และใช้ปุ๋ยอินทรีย์

๓. ภัยธรรมชาติ น้ำฝนท่วมขังในพื้นที่ลุ่มที่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ฝนทิ้งช่วง ทำให้พืชผลการเกษตรล้มตาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน แบบองค์รวม มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบรูณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๖. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย

๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๘. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๙. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑๐. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง

๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑๒. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

๑๓. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑๔. มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weak-W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๓. บุคลากรมีน้อย ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ทำงานไม่ทันเวลา และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๔. ในช่วงฤดูแล้ง น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนายังมีน้อย และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงความคิดเห็น

๖. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุม

๗. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ

๘. บุคลากรโอน(ย้าย)บ่อย ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

๓. โอกาส (Opportunity-O)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ

๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน

๔. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๖. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย

๗. มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล

๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๙. มีโรงพยาบาลซึ่งสามารถให้บริการครอบคลุมทั้งอำเภอ

๑๐.การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑.นำข้อมูลจากการจัดทำเวทีประชาคม จัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

๔. อุปสรรค (Threat – T)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๕. น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง

๖. ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งต้นน้ำ ฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๗. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๙. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐.ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ

การวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

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

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))

(๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)) (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งขยะ กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘(๙))

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตและสาธารณสุขของประชาชน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	**<u>จุดอ่อน</u> W** ๑. ขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้คนลทุกตำแหน่ง ๒. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและและผู้นำการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	**<u>อุปสรรค</u> T** ๑. การสรรหาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. การเดินทางสะดวก ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร	**<u>จุดอ่อน</u> W** ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๒. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<u>โอกาส</u>O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**อุปสรรค T** ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจงาน ๒. งบประมาณน้อยทำให้มีอุปสรรคในการดำเนินการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕.นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ช.ก)	ว่าง
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗.พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒.นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕.เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	ว่าง
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งาน

ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒.นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓.นายช่างโยธา (ปง./ช.) ว่าง

กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอานามัยและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบอาหาร งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยชุมชน งานป้องกันยาเสพติด งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔.พนักงานประจำรถบรทุกขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕.พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ กำหนดใหม่
๖.คนงานทั่วไป กำหนดใหม่

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง(ว่าง)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา แต่เนื่องจาก ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยแบ่งเป็น

- สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานจ้าง เพิ่ม จำนวน - ตำแหน่ง
- กองคลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานจ้าง เพิ่ม จำนวน - ตำแหน่ง
- กองช่าง กำหนดตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานจ้าง เพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- กองสาธารณสุขฯ กำหนดตำแหน่งข้าราชการ - พนักงานจ้างทั่วไป เพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

-เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘.๑ ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-นักบริหารงานท้องถิ่น **๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** -นักบริหารงานทั่วไป **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** -นักทรัพยากรบุคคล -นักจัดการงานทั่วไป -ผช.จพง.ธุรการ -พนักงานขับรถยนต์ **๑.๒ งานนโยบายและแผน** -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - **๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม** -นักพัฒนาชุมชน	**-นักบริหารงานท้องถิ่น** **๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** -นักบริหารงานทั่วไป **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** -นักทรัพยากรบุคคล -นักจัดการงานทั่วไป -ผช.จพง.ธุรการ -พนักงานขับรถยนต์ **๑.๒ งานนโยบายและแผน** -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - **๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม** -นักพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง **นักบริหารงานการคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** -เจ้าพนักงานธุรการ **๒.๒ งานบัญชี** -เจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี -ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - นักวิชาการพัสดุ -เจ้าพนักงานพัสดุ	**๒. กองคลัง** **นักบริหารงานการคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** -เจ้าพนักงานธุรการ **๒.๒ งานบัญชี** -เจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี -ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** -นักวิชาการพัสดุ -เจ้าพนักงานพัสดุ -ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	
๓. กองช่าง **นักบริหารงานช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** -นายช่างโยธา -นักจัดการงานช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - ๓.๔ งานผังเมือง -	**๓. กองช่าง** **นักบริหารงานช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** -นายช่างโยธา -นักจัดการงานช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - ๓.๔ งานผังเมือง -	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **นักบริหารงานสาธารณสุข** -ผช.จพง.ธุรการ **๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - **๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - **๔.๓ งานรักษาความสะอาด** -พนักงานขับรถบรรทุกขยะ -พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **นักบริหารงานสาธารณสุข** -ผช.จพง.ธุรการ **๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** ***-คนงานทั่วไป*** **๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - **๔.๓ งานรักษาความสะอาด** -พนักงานขับรถบรรทุกขยะ -พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ ***-พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ***	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **นักบริหารงานการศึกษา** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน -	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **นักบริหารงานการศึกษา** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน -	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

/เวลาทำงานมาตรฐาน....

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

** ทั้งนี้ ไม่รวมการกำหนดตำแหน่งครู และผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งการกำหนดตำแหน่งครู และ ผู้ดูแลเด็ก จะใช้เกณฑ์จำนวนเด็กนักเรียนมาเป็นเกณฑ์ในการขอกำหนดตำแหน่ง โดยสรุปได้ดังนี้

- กรณีเป็นตำแหน่งที่ขอรับจัดสรรเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะมีอัตราส่วน ครู ๑ คน ต่อเด็กนักเรียน ๒๐ คน
- กรณีที่ อบต.จะจ่ายเงินรายได้ของตนเองจ้างผู้ดูแลเด็กเพิ่มเติมสามารถกำหนดจำนวนผู้ดูแลเด็กได้ในอัตราส่วน ผู้ดูแลเด็ก ๑ คน ต่อจำนวนเด็ก ๑๐ คน

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีย้อนหลัง ๓ ปี แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้

ทั้งนี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.วังไม้ขอน ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการ

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการจากปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

/ตารางสรุปข้อมูล....

ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่างาน

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๔-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
สำนักปลัด	๑.นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)	๑๘๘,๘๖๒	๒.๒๘	
	๒.นักบริหารงานทั่วไป(ต้น)	๗๒,๔๑๙	๐.๘๗	
	๓.นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)	๑๑๕,๓๗๔	๑.๓๙	
	๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๖๒,๙๔๙	๐.๗๖	
	๕.นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑๑๘,๓๕๕	๑.๔๓	
	๖.นักจัดการงานทั่วไป	๕๒,๙๖๕	๐.๖๔	
	๗.ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๔,๘๒๑	๑.๗๕	
	๘.พนักงานขับรถยนต์	๑๑๕,๖๑๐	๑.๔๐	

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๔-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
กองคลัง	๑.นักบริหารงานคลัง (ต้น)	๒๙๑,๘๑๘	๓.๕๒	ข้อมูลต้องถูกต้องตรงกับแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงานแบบ ๔ - ๕ ที่เป็นภาคผนวกท้ายเล่ม
	๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.) ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๔๐,๗๒๘ ๘๓,๔๐๙	๑.๗๐ ๑.๐๐๗	
	๔.เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑๔๓,๒๘๖	๑.๗๓	
	๕.เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) ๖.ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	**๑๓๒,๒๑๘**	**๑.๖๐**	
	๖.นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๘๗,๒๔๐	๑.๐๕	

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๔-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
กองช่าง	๑.นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑๕๑,๑๙๒	๑.๘๓	
	๒.นายช่างโยธา (ชง.)	๒๐๒,๑๕๔	๒.๔๔	
	๓.นักจัดการงานช่าง	๖๘,๖๔๐	๐.๘๓	

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๔-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขฯ	นักบริหารงานสาธารณสุข	๒๓๘,๔๘๙	๒.๘๘	
	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๗๒,๓๑๗	๐.๘๗	
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๙๐,๓๘๓	๑.๐๙	
	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๗๙,๗๓๓	๐.๙๖	
	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ **คนงานทั่วไป**	**๒๒๔,๖๔๐** **๒๐๐,๓๙๐**	**๒.๖๔** **๒.๔๙**	ข้อมูลต้องถูกต้องตรงกับแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงานแบบ ๔ - ๕ ที่เป็นภาคผนวกท้ายเล่ม

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๔-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
กองการศึกษาฯ	นักบริหารงานศึกษา	๔๓,๙๘๐	๐.๕๓	

<u>สรุปบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารจำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัด อบต.

✈<u>สำนักงานปลัด</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา

✈<u>กองคลัง</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา

✈<u>กองช่าง</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

✈<u>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</u> มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา

ปัจจุบันใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

✈กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๒ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๒ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (ต้องการเพิ่ม)	จำนวน - อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๗ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต้องการเพิ่ม)	จำนวน - อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (ต้องการเพิ่ม)	**จำนวน ๒ อัตรา**

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ จึงต้องมีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายของผู้บริหาร นโยบายของจังหวัดสุโขทัย นโยบายของรัฐบาล ดังกล่าวได้

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อคสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค น้ำเพื่อการเกษตรต่างๆ	-ปลัดอบต. -ผอ.กองช่าง -นายช่างโยธา -นักจัดการงานช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน	พัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้าน ในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพให้กับเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ การเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัดอบต. -นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี	ส่งเสริม และอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กีฬา และนันทนาการ เช่น จัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานประเพณีของท้องถิ่นอุดหนุนงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อจัดกิจกรรมด้านการศึกษา อุดหนุนหมู่บ้านเพื่อจัดงานประเพณีต่างๆ	-ปลัดอบต๓. -นักพัฒนาชุมชน -ผอ.กองการศึกษา -ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบ	จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบโดยการดำเนินการเอง หรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึก ให้ราษฎรมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์เพื่อความมั่นคงของชาติ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน	-ปลัดอบต. -ผอ.กองช่าง -หัวหน้าสำนักปลัดอบต. -ผอ.กองสาธารณสุข -ผช.จพง.ธุรการ -พนักงานขับรถยนต์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ยืนต้นในที่สาธารณะ ปลูกไม้ผลบริเวณที่อยู่อาศัย ปลูกป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ	-ปลัดอบต. -ผอ.กองสาธารณสุขฯ -ผช.จพง.ธุรการ -พนักงานขับรถบรรทุกขยะ -พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> ด้านการเมืองการบริหารและการมีส่วนร่วมของประชาชน	เพิ่มศักยภาพบุคลากรของ อบต. ให้ความรู้ความเชี่ยวชาญการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร ส. อบต. ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และบริหารราชการบนหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโปร่งใส เป็นธรรม ประหยัด และคุ้มค่าส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของอบต. ฯลฯ	-ปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัดอบต. -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -ผช.จพง.ธุรการ -ผอ.กองคลัง -นักวิชาการพัสดุ -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -เจ้าพนักงานพัสดุ -เจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอวังไม้ขอน จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
๒.นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	**ว่าง**
ลูกจ้างประจำ								
๗.พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
๑๐.นักบริหารงานคลังระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	
๑๒.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	
กองช่าง								
๑๗.นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙.นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	-	-	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม								
๒๐.นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	-	-	-	+๑	กำหนดใหม่
๒๕.คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	+๑	กำหนดใหม่
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๔.นักบริหารการศึกษาระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมพนักงานส่วนตำบล	**๑๓**	**๑๖**	**๑๖**	**๑๖**	**-**	**-**	**-**	
รวมลูกจ้างประจำ	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	**๖**	**๖**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**+๒**	
รวมทั้งหมด	**๒๐**	**๒๓**	**๒๔**	**๒๔**	**-**	**-**	**+๒**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (+) เพิ่ม / ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๑	๖๒๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๖๓๙,๔๐๐	๖๕๕,๗๒๐	๖๗๒,๒๘๐	
	สำนักงานปลัด																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๙๖,๘๔๐	๔๐๙,๔๔๐	๔๒๒,๔๐๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๑๖,๙๒๐	๓๒๘,๖๘๐	๓๔๐,๕๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๓๐๒,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๑,๐๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๐,๓๖๐	๒๗๙,๑๒๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๗	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-							
	พนักงานจ้าง																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๑,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๐๐	๑๘๗,๙๘๐	๑๙๔,๕๘๐	๒๐๑,๔๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๓๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๘๐๐	๑๓๘,๘๐๐	๑๓๘,๘๐๐	
	กองคลัง																	
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๒๓,๗๒๐	๔๓๗,๐๔๐	
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	-	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๒๔๑,๙๒๐	
๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๙๒๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๖,๘๐๐	
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๘,๕๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๐๐	๑๖๔,๙๔๐	๑๗๑,๕๔๐	๑๗๘,๔๔๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๑๒	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๑๒	
	กองช่าง																	
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๑๑๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๒,๕๑๐	๔๔๕,๕๙๐	๔๕๙,๐๓๐	
๑๘	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติการ	๑	-	๒๐๓,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๗๗,๕๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๑,๖๔๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๐๐	๑๖๔,๑๐๐	๑๖๙,๐๒๐	๑๗๔,๑๒๐	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	

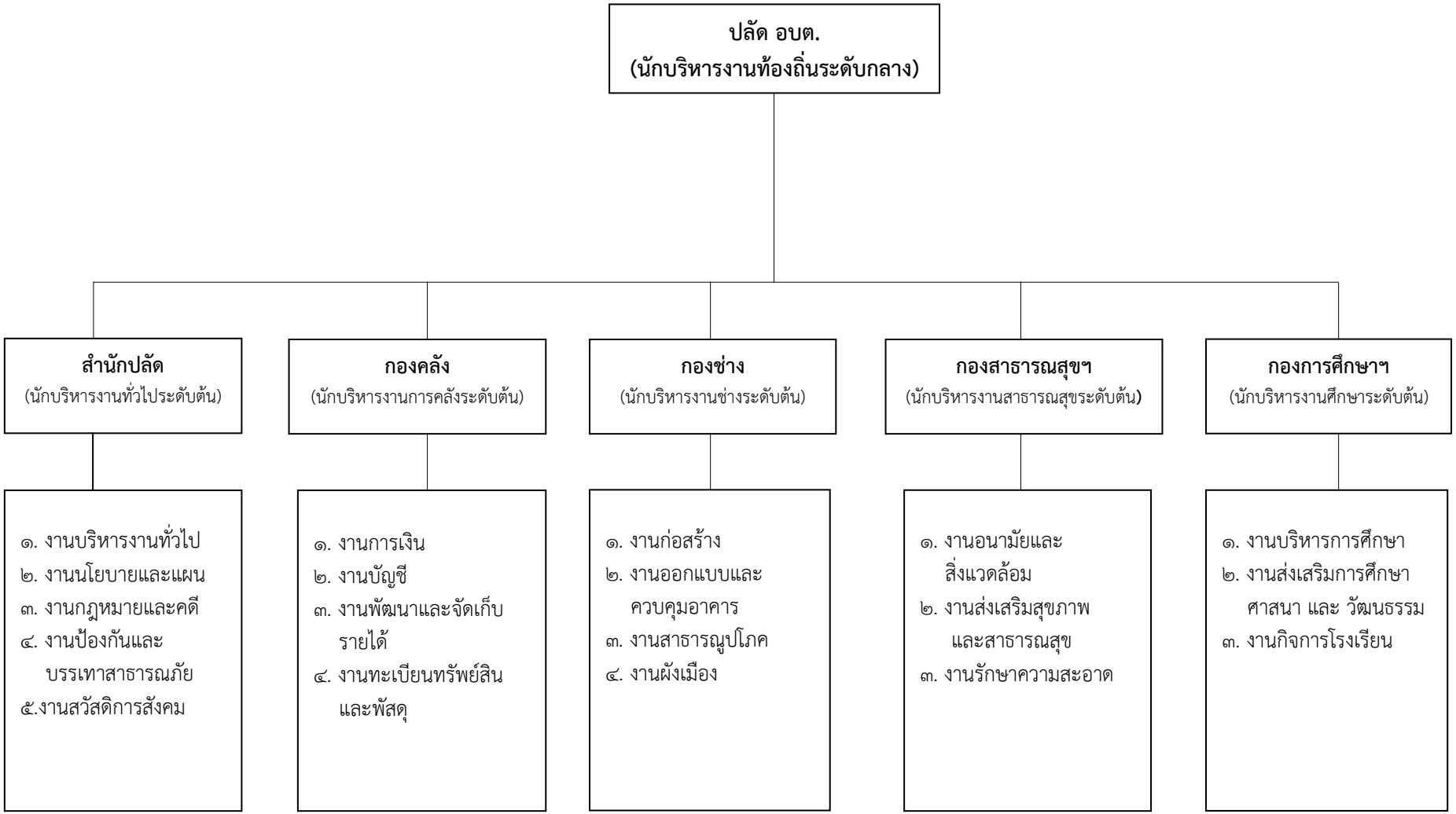
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (+) เพิ่ม / ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม																	
๒๔	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	+๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๒๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	+๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๒๖	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ผู้อำนวยการกองการศึกษา																	
	(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๖,๓๔๐	๔๕๘,๗๐๐	๔๗๒,๓๒๐	ว่างเดิม
รวม(๔)										**-**	**-**				**๕,๒๘๐,๙๙๐**	**๕,๙๓๕,๕๙๐**	**๖,๙๐๗,๐๖๒**	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% (๕)															๑,๐๕๖,๑๙๘	๑,๑๘๗,๑๑๘	๑,๓๘๑,๔๑๒	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๖)															๖,๓๓๗,๑๘๘	๗,๑๒๒,๗๐๘	๘,๒๘๘,๔๗๔	
คิดร้อยละ ๔๐ ของ งปม.รายจ่ายประจำปี(๗)															**๓๑.๐๐**	**๓๓.๑๙**	**๓๖.๗๘**	

หมายเหตุ

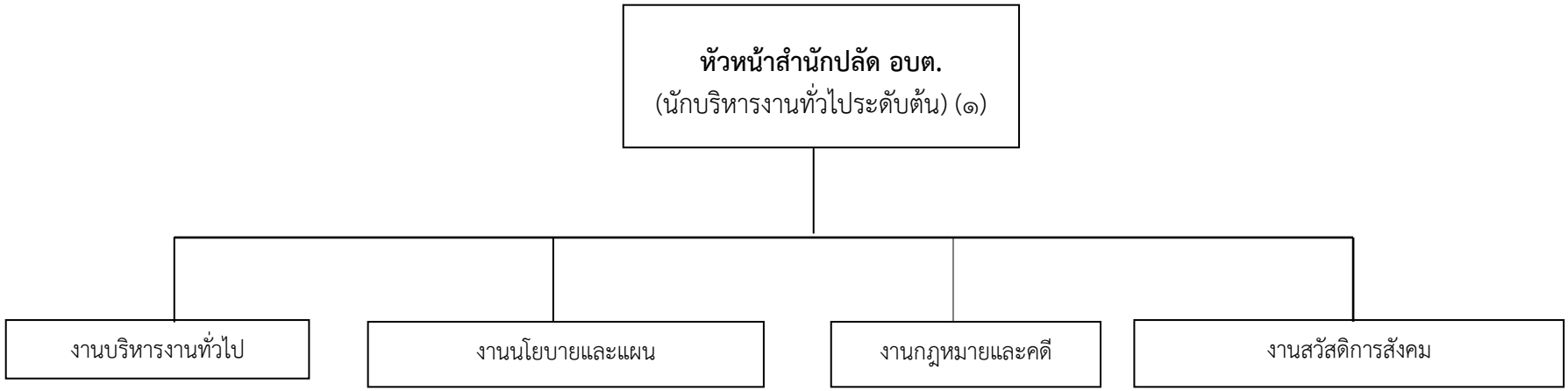
- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้เท่ากับ ๒๐,๔๔๐,๐๐๐ บาท คาดว่าเป็นค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๐
- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ได้เพิ่มขึ้น ๕% ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๑ เท่ากับ ๒๑,๔๖๒,๐๐๐ บาท คาดว่าเป็นค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๙
- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้เพิ่มขึ้น ๕% ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๒ เท่ากับ ๒๒,๕๓๕,๑๐๐ บาท คาดว่าเป็นค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

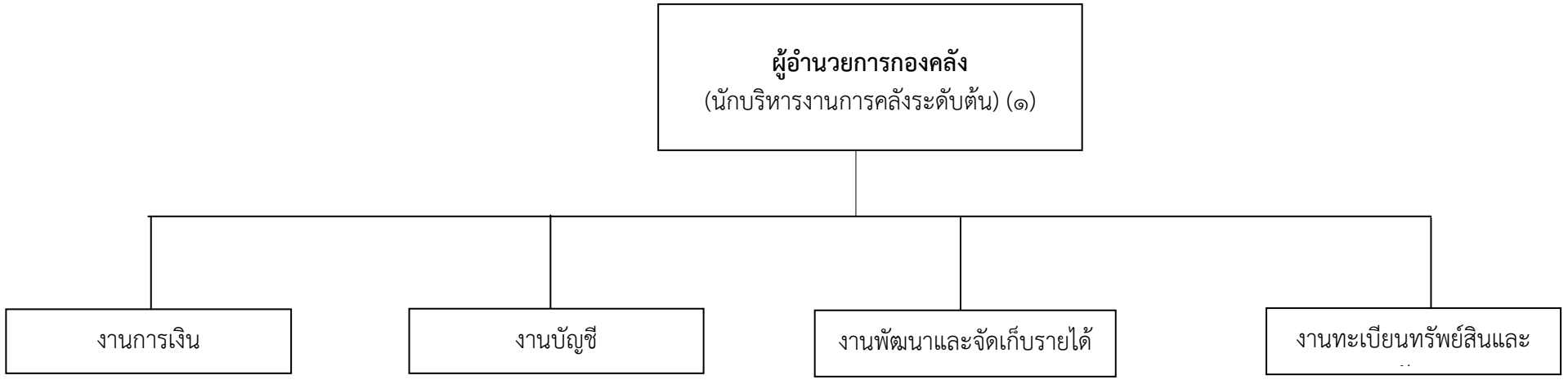


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



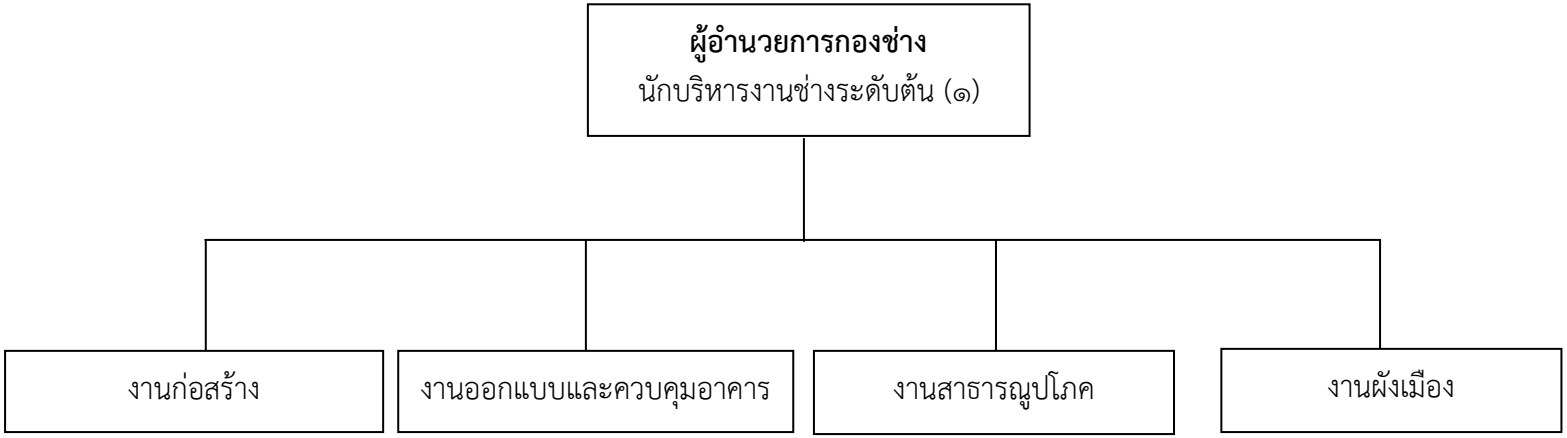
ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒

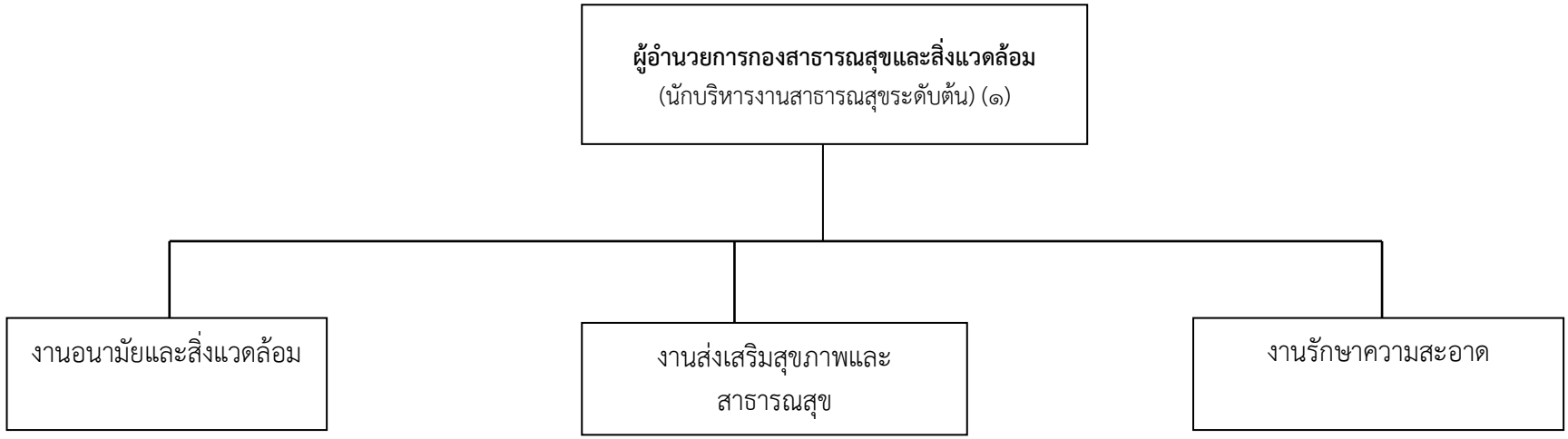
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธาชำนาญงาน (ปง./ชง.) - - -
- นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ

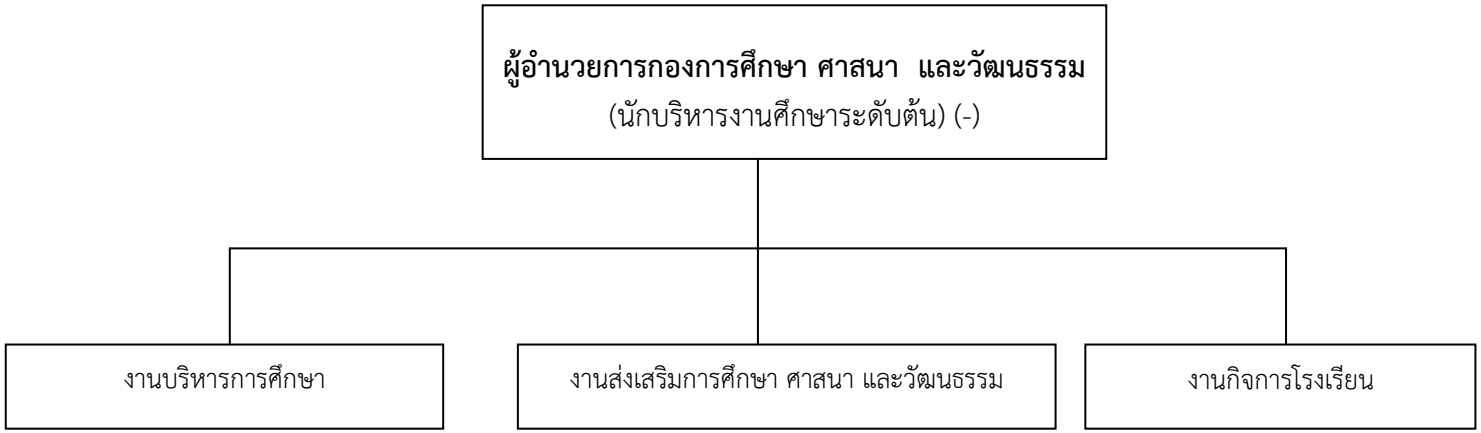
ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
ระดับ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธีรพล อาริยกุล	ป.โท	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>											
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๒	นางธนาภรณ์ ธนสัมบัณณ์	ป.โท	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๓	นางสาวจารุณี องอาจ	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐	๐	๐	
๔	นางสาวดวงพร ชิดเชื้อ	ป.โท	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๙๓,๗๖๐	๐	๐	
๕	นางสาวนภัทร เหลือหลาย	ป.โท	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐	๐	๐	
๖	ว่าง		๖๕-๓-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ว่าง	ปก./ช.ก	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	ว่าง
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๗	นางรัชนี นรินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๘๑,๖๒๐	๐	๐	
๘	นายชัยนาถ เพชรเหลี่ยม	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ		พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๓๘,๘๐๐	๐	๐	
	<u>กองคลัง</u>											
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๙	นางพรพรรณ์ ชัยสงคราม	ป.โท	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๑๐	นางปวีนา จงแจ่มฟ้า	ป.โท	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐	๐	๐	
๑๑	นางสาวอัจฉรา ทับทิม	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๙๘,๘๔๐	๐	๐	
๑๒	จ่าเอกเจิดจรรย์ ทวีมนูญ	ปวส.	๖๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐	๐	๐	
๑๓	-ว่าง-		๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-ว่าง-	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	ว่าง
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๑๔	นางจรัญญา ภาชนะทรัพย์	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑๕๘,๔๐๐	๐	๐	
๑๕	นางสาวมัณฑนา ยกจำนวน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑๕๙,๔๒๐	๐	๐	
	<u>กองช่าง</u>											
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๑๖	นายถวิล ขอบทอง	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๑๗	-ว่าง-		๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๙๔,๒๘๐	๐	๐	ว่าง
๑๘	นายปริญญา ถมปักษ์		๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	นายเด่น นวลไธสง	ป.โท	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
	พนักงานจ้าง											
๒๐	นางสาวสุพัตรา แบบประดับ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๕๐,๗๒๐	๐	๐	
๒๑	นายละม่อม ฟังเสนาะ	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑๓๖,๘๐๐	๐	๐	
๒๒	นายมาโนช คุยปรางค์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	ภารกิจ	๑๓๖,๘๐๐	๐	๐	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๓	-ว่าง-		๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีนครเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูล ผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๘) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๙) การยึดในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการการทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก