

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

ปรับปรุงครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

อำเภอสวรรคโลก

จังหวัดสุโขทัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน  
เรื่อง กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) ปรับปรุงครั้งที่ ๑

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีความจำเป็นต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก และได้เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ได้มีมติให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖ เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงขอประกาศใช้กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๖

( นายบุญลือ คนกล้า )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

## คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรอบระยะเวลา ๔ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นการพิจารณาถึงการใช้งบประมาณในภาพรวมให้มีความเหมาะสม เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การจัดทำอัตรากำลังพนักงานจ้าง เป็นการกำหนดการใช้อัตรากำลังไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคน ทั้งในส่วนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จะทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังคนในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดบ้าง เพื่อปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.วังไม้ขอน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.วังไม้ขอน	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตรากำลังตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(แยกตามส่วนราชการ)	๑๙
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตรากำลังตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)	๒๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๔
๑๒. บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔

### ภาคผนวก

- ◆ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ◆ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ◆ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

**แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน อำเภอสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีการกำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างและกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ซึ่งจะต้องวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยการพิจารณากำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างและลักษณะงาน จะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงานและ ระบบการจ้างพนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง การจัดอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง การสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยจะต้องคำนึงถึงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดสรรงบประมาณ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และการทำสัญญาจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง ๔ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๓.๒ นำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนประกอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๔ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

๓.๕ การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๙) โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๖ ให้พนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อบต.วังไม้ขอน

ในการวางแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ดังนี้

##### สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ อบต.

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนส่วนใหญ่เป็นดินลูกรัง
- ๑.๒ ปัญหาการชำรุดเสียหายของถนนภายในหมู่บ้าน เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีน้ำท่วมขัง และประชาชนไม่ยอมให้ตัดถนนผ่านที่ดินของตนเอง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะริมทางไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วม

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาขาดการรวมกลุ่ม เพื่อประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๒ ปัญหาการขาดพื้นที่ทำกิน และขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้ในด้านเศรษฐกิจแผนใหม่ และเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง
- ๒.๔ ปัญหาการขาดตลาดเพื่อกระจายสินค้าในตลาด หรือแหล่งรวมสินค้าประจำตำบล
- ๒.๕ ปัญหาการขาดแหล่งเงินทุน และหน่วยงานที่สนับสนุนอย่างจริงจัง
- ๒.๖ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

##### ๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำทางการเกษตร
- ๓.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน และขาดระบบการชลประทานที่ถูกต้อง
- ๓.๓ ประชาชนผู้ใช้น้ำ ไม่มีความรู้เรื่องการจัดการน้ำให้ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่

**๔. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย**

- ๔.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านโภชนาการ และการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง
- ๔.๒ ขาดงบประมาณในการรักษาพยาบาลและสวัสดิการด้านการสาธารณสุขจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประชาชนขาดการตื่นตัวเรื่องสาธารณสุข และการวางแผนครอบครัว

**๕. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

- ๕.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๒ ปัญหาการขาดความสนใจและความร่วมมือกับหน่วยงานราชการในแนวทางที่จะดำเนินชีวิตให้ถูกต้องและมีคุณภาพ
- ๕.๓ ประชาชนขาดความร่วมมือในการรวมกลุ่มเพื่อจัดการด้านคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๕.๔ ประชาชนขาดการศึกษา หรือระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
- ๕.๕ ขาดงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนด้านศูนย์ข้อมูลประจำตำบล เพื่อกระจายข่าวสารภายในตำบล

**๖. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ**

- ๖.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ประชาชนขาดความรู้ด้านระบบนิเวศวิทยาและการจัดการป่าไม้ที่ถูกต้อง
- ๖.๓ ปัญหาการจัดการเรื่องน้ำและคุณภาพของดิน
- ๖.๔ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ไม่ถูกต้อง
- ๖.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ๖.๖ ขาดงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลรับผิดชอบหรือไม่ได้ให้ความสนใจทรัพยากรธรรมชาติเท่าที่ควร

**๗. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๗.๑ สมาชิกสภาขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๒ ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ๗.๓ ขาดงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและงบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ๗.๔ ประชาชนไม่เข้าใจเรื่องขององค์การบริหารส่วนตำบลและขาดการให้ความร่วมมือ

**๘. ปัญหาอื่น ๆ**

- ๘.๑ ปัญหาด้านยาเสพติดระบาดอย่างรุนแรง โดยเฉพาะเยาวชนในตำบล
- ๘.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล
- ๘.๓ ปัญหาขาดการรวมตัวของชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาทุกอย่างในตำบลระดับต้น

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ต้องการขุดลอกคลอง หนอง บึง รวมถึงแม่น้ำยมสายเก่าที่ตื่นเงินใช้การไม่ได้
- ๑.๒ ซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนสายที่ชำรุด จัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยางภายในหมู่บ้านและตำบล ให้มีการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน



## ๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ ต้องการงบประมาณที่จะบริหารจัดการน้ำให้สะอาดสำหรับการบริโภค โดยจัดหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุน หรือการจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างมีระบบ หรือแบ่งปันผลกำไรมาจัดซื้อเครื่องกรองน้ำเพื่อความสะอาดในการบริโภค
- ๒.๒ จัดหางบประมาณมาขุดลอกคลอง หนอง บึง แม่น้ำที่ใช้งานได้หรือตื้นเขิน จากหน่วยงาน รพช. ชลประทาน อบต. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างถูกต้องตามหลักชลประทาน
- ๒.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมในตำบล เช่น ขุดหนอง บึง จากที่ที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เพื่อใช้ประโยชน์ทางการเกษตรสำหรับประชาชนในตำบล
- ๒.๔ จัดการอบรมสัมมนาผู้ใช้น้ำ ให้ทราบถึงประโยชน์และคุณค่าของน้ำ โดยต้องจัดการบริหารการใช้น้ำอย่างถูกต้องตามหลักการชลประทาน และให้ประชาชนทุกคนประหยัดน้ำ และใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ต้องการงบประมาณ และการจัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพึ่งตนเอง
- ๓.๒ ต้องการให้สำรวจที่ดินในส่วนที่มีคนครอบครอง และจัดการออกเอกสารสิทธิ์สำหรับที่ดินที่ถูกต้อง โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดหาที่ดินให้กับคนยากไร้
- ๓.๓ จัดอบรม แนะนำ สัมมนาการเกษตรแผนใหม่และเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองโดยการจัดหางบประมาณมาสนับสนุน
- ๓.๔ จัดหาตลาดกลางประจำตำบล หรือตลาดชุมชนในหมู่บ้านหรือตำบลเพื่อเป็นการกระจายรายได้ในตำบลให้กินดีอยู่ดี
- ๓.๕ ส่งเสริมให้ฝึกอาชีพที่มั่นคงเพื่อให้คนมีงานทำและมีความเป็นอยู่ดีขึ้น จัดหางบประมาณและหน่วยงานที่รับผิดชอบ ฝึกอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้เพิ่มในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ โดยอาจเป็นรูปแบบสัมมนา การฝึกอาชีพ และการลงทุน เป็นต้น
- ๓.๖ ต้องการทุนในการประกอบการจากหน่วยงานราชการ หรือการให้กู้ยืมในรูปสหกรณ์เพื่อประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว
- ๓.๗ เร่งให้ความรู้ด้านเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง และเศรษฐกิจแบบพอเพียง สำหรับกลุ่มหรือประชาชนในตำบลอย่างทั่วถึงและเร่งด่วน เพื่อช่วยแก้ปัญหาได้ทันเวลา

## ๔. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๔.๑ ต้องการความรู้ ความเข้าใจเรื่องโภชนาการ การใช้ชีวิตที่ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ โดยจัดการหางบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การอบรมสัมมนา และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ต้องการให้มีการรักษาพยาบาล โดยจัดให้มีสวัสดิการฟรีอย่างทั่วถึง จัดหางบประมาณจากรัฐบาล กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ จัดหางบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ให้มีความอุดมสมบูรณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อสภาพนิเวศวิทยาที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นต่อไป
- ๔.๔ เร่งให้ความรู้ด้านระบบนิเวศวิทยาให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืนตลอดไป
- ๔.๕ ต้องการจัดการเรื่องน้ำ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้ด้านการใช้น้ำอย่าง

ถูกต้อง การรักษาคุณภาพดินอย่างถูกวิธี รวมถึงต้องการให้หน่วยงานแนะนำวิธีบำรุงรักษาดิน เพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

#### ๕. ความต้องการด้านการเมือง และการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๕.๑ ต้องการให้ความรู้แก่สมาชิกสภาฯ ให้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองและระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวิธีอบรม สัมมนา หรือการออกระเบียบข้อบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหรือปรึกษาหน่วยงานที่กำกับดูแลที่สูงขึ้นไปในกรณีการปฏิบัติงานที่ยังไม่มีระเบียบหรือกฎหมายที่ระบุไว้ชัดเจน เพื่อความถูกต้องในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรม หรือรับฟังการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาตำบลและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๕.๓ จัดทำผังเมืองตำบลเพื่อเป็นการจัดระบบตามหลักการผังเมือง

#### ๖. ความต้องการด้านอื่น ๆ

- ๖.๑ ต้องการให้มีการสอดส่องดูแลปัญหายาเสพติดในตำบล โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจตราภายในตำบลให้ทั่วถึงและสม่ำเสมอ และจัดหางบประมาณมาสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การอบรมเรื่องโทษและปัญหาของยาเสพติด รวมถึงเรื่องการบำบัดรักษาเพื่อการแก้ปัญหาของยาเสพติดเพื่อแก้ไขปัญหามาให้สำเร็จลุล่วงอย่างเป็นระบบ
- ๖.๒ ต้องการหน่วยงานบริการประชาชนตำบล เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมถึงการจัดให้มีเวรยามดูแลอย่างทั่วถึง
- ๖.๓ เร่งระดมให้ความรู้ การรวมตัว รวมกลุ่มทางการเกษตร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการและขายสินค้าทางการเกษตร กำจัดพ่อค้าคนกลางเพื่อให้มีอำนาจต่อรองมากขึ้น

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.วังไม้ขอน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๔) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- ๖) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๗) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๘) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๙) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

**๕.๒ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มการเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๘) กิจการการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๙) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

**๕.๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี - (มาตรา ๑๖ (๑๐))  
คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๔) ส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ - (มาตรา ๖๘ (๔))  
และสวนสาธารณะ

**๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย - (มาตรา ๑๖ (๑๗))  
ของบ้านเมือง
- ๒) การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- ๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุน - (มาตรา ๑๖ (๓๐))  
การป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)), (๖๘ (๑๓))
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙)), (๖๗ (๔))

**๕.๕ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- ๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- ๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

**๕.๖ ด้านการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - (มาตรา ๖๗ (๘), ๑๖ (๑๑))

และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ - (มาตรา ๑๖ (๒๔))  
ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ - (มาตรา ๖๗ (๒))  
ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๔) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

### ๕.๘ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- ๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และ - (มาตรา ๑๖ (๑๕))  
สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- ๕) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
- ๖) การออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อบังคับใช้ในตำบลโดยไม่ขัดต่อ - (มาตรา ๗๑)  
กฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) การทำกิจกรรมนอกเขตหรือร่วมกับหน่วยงานบริหารราชการ (มาตรา ๗๓)  
ส่วนท้องถิ่น

**หมายเหตุ** มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗  
มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามภารกิจดังกล่าวข้างต้น จะต้องคำนึงถึงความ  
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด  
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ  
จึงจะสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด  
ประสิทธิผล

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง  
พนักงานจ้าง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้ประเมินสรุปปัญหาและวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในการ  
ดำเนินการตามภารกิจ ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

#### จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ประชาชนในตำบลมีจำนวนไม่มากเกินไป และส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาภาคบังคับ
๒. มีวัฒนธรรมประเพณีที่สืบทอดมายาวนาน
๓. มีสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์และมีชื่อเสียงรู้จักกันแพร่หลาย
๔. ประชาชนมีอาชีพเกษตรผสมผสานที่สร้างรายได้ตลอดทั้งปี
๕. มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยต่อการทำอาชีพเกษตร เช่น แม่น้ำยมไหลผ่านชุมชนในแนวเหนือใต้  
น้ำใต้ดิน, คลองส่งน้ำ เป็นต้น

๖. มีการคมนาคมสะดวกระหว่างตำบล/อำเภอ/จังหวัด
๗. สินค้าการเกษตรมีตลาดสินค้ากว้างขวาง หลายจังหวัด และสามารถส่งออกได้

### **จุดอ่อน (W : Weakness)**

๑. ประชาชนขาดเงินทุนและการวิจัยทางการตลาดโดยตรง
๒. ประชาชนขาดทักษะในการบริหารและจัดการเงินทุน
๓. ขาดเทคโนโลยีและความรู้ในการผลิตที่ถูกต้องเหมาะสม
๔. ประชากรขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. มีศูนย์บริการสาธารณสุขไม่เพียงพอและตั้งอยู่ห่างโรงพยาบาลประจำอำเภอ ๙ กิโลเมตร
๖. มีระบบการบริหารจัดการน้ำเพื่อใช้การเกษตรไม่เพียงพอ การทำเกษตรกรรมยังต้องอาศัยน้ำฝน
๗. ขาดการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพอย่างเข้มแข็ง

### **โอกาส (O : Opportunity)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานใกล้ชิดประชาชน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น
๓. ผู้นำชุมชนเป็นตัวกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
๕. หน่วยงานภาครัฐพร้อมให้การสนับสนุน
๖. มีที่ตั้งภูมิประเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นเมืองน่าอยู่
๗. มีสนามบึงสุโขทัยตั้งในพื้นที่และเป็นสถานที่ท่องเที่ยว มีศูนย์การเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาชุมชน
๘. มีทางหลวงหมายเลข ๑๐๑ เป็นเส้นทางขนส่งสินค้าและการคมนาคม

### **อุปสรรค (T : Threat)**

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน
๓. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งสหกรณ์เพื่อต่อรองด้านราคาจากพ่อค้าคนกลาง
๔. หน่วยงานของรัฐที่สนับสนุนการทำงานในพื้นที่ต้องทำตามระเบียบขั้นตอนของทางราชการทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า
๕. ค่าครองชีพ สินค้าปัจจัยการผลิต มีราคาสูง ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง

## **๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้วิเคราะห์และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

### **ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตร กิจการสหกรณ์ และการประกอบอาชีพของราษฎร
๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสาธารณสุข
๕. ด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **ภารกิจรอง**

๑. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล **ขนาดกลาง** โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน (ส่วนราชการอื่น ๑.อบต.กำหนดเพิ่มเติมได้) ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ส่วนการคลัง
- ๓) ส่วนโยธา
- ๔) ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมจำนวนบุคลากรที่มีในกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตราแต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในขณะที่อัตรากำลังคนปฏิบัติงานยังมีไม่ครบทุกส่วน มีเพียง ๒๓ อัตรา ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างชั้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานสวัสดิการสังคมและการเกษตร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**๒) ส่วนการคลัง** ประกอบด้วย งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**๓) ส่วนโยธา** ประกอบด้วย งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค และงานผังเมือง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างควบคุมและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**๔) ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข และงานรักษาความสะอาด

มีหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การจัดให้มีและควบคุมสุสาน ฼าปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดและควบคุมการฆ่าสัตว์ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**๕) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกิจการโรงเรียน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อนุบาลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การเตรียมการถ่ายโอนโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน การจัดการค่ายเยาวชน จัดกิจกรรมชมรมกีฬาและนันทนาการต่างๆ การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน กลุ่มสนใจต่างๆ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การรวบรวมผลงาน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาแก่สังกัด การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๒ - ๒๕๕๔)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)	หมายเหตุ
นักบริหารงาน อบต. ๗	นักบริหารงาน อบต. ๗	-ไม่ว่าง-
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> > หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ๖)  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕  ๑.๒ งานนโยบายและแผน - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> > หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ๖)  ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕ - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖	-ไม่ว่าง-   -ว่าง- -ไม่ว่าง-  -ว่าง-
<b>๒. ส่วนการคลัง</b> > หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๖) ๒.๑ งานการเงิน - เจ้าพนักงานธุรการ ๒.๒ งานบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี ๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> > ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๖) ๒.๑ งานการเงิน - เจ้าพนักงานธุรการ ๒.๒ งานบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ	-ไม่ว่าง-  -ไม่ว่าง-  -ว่าง-  -ไม่ว่าง-
<b>๓. ส่วนโยธา</b> > หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง ๖)  ๓.๑ งานก่อสร้าง - - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> > ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๖)  ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค - ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง	-ไม่ว่าง-   -ไม่ว่าง- -ว่าง-   -ไม่ว่าง-
<b>๔. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> > นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖) ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕/๖ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - ๔.๓ งานรักษาความสะอาด -	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> > หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖) ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕/๖ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - ๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด -	-ว่าง-   -ไม่ว่าง-
<b>๕. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> > หัวหน้ากองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖ (นักบริหารงานการศึกษา ๖) ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> > หัวหน้ากองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖ (นักบริหารงานการศึกษา ๖) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน	-ว่าง-



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๔ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

### ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างสำนักงานปลัดฯ จำนวน ๓ อัตรา

### ๒. กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

### ๓. กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๓.๑ ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑ พนักงานขับรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

### ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๕.๑ ผู้ดูแลเด็กเล็กและปฐมวัย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๕.๒ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>										
	<b>พจน.จ้าง ตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>										
๑.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>										
	<b>พจน.จ้าง ตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>										
๔.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	<b>กองช่าง</b>										
	<b>พจน.จ้าง ตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>										
๕.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	<b>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</b>										
	<b>พจน.จ้าง ทั่วไป</b>										
๖.	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>										
	<b>พจน.จ้าง ตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b>										
๗.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-	-	-	-๑	-	-	-	
	<b>พจน.จ้าง ทั่วไป</b>										
๘.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗</b>	<b>๘</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
			๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑.	สำนักงานปลัด อบต.	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	
๒.	กองคลัง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๓.	กองช่าง	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๔.	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๕.	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๒	๒	๒	๒	+๑	-	-	-	
	รวม	๗	๘	๘	๘	๘	+๑	-	-	-	

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

**สำนักงานปลัด อบต.**

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี				2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559
					2556	2557	2558	2559								
1	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารฯ	1	8,340	100,080	4,800	4,800	4,800	4,920	8,740	400	9,140	400	9,540	400	9,950	410
2	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	7,950	95,400	3,720	3,960	4,560	4,320	8,260	310	8,590	330	8,970	380	9,330	360
2	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	1	6,050	72,600	2,640	3,120	3,120	3,120	6,270	220	6,530	260	6,790	260	7,050	260

**กองคลัง**

๑. กองคลัง มีอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี				2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559
					2556	2557	2558	2559								
2	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	7,950	95,400	3,720	3,960	4,560	4,320	8,260	310	8,590	330	8,970	380	9,330	360

**กองช่าง**

๑. กองช่าง มีอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี				2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559
					2556	2557	2558	2559								
1	ผู้ช่วยช่างโยธา	1	6,050	72,600	2,640	3,120	3,120	3,120	6,270	220	6,530	260	6,790	260	7,050	260

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

๒. ปี ๒๕๕๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี				2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559
					2556	2557	2558	2559								
2	พนักงานขับรถขยะ	1	5,340	64,080	-	-	-	-	5,340	0	5,340	0	5,340	0	5,340	0

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี				2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559
					2556	2557	2558	2559								
1	ผู้ดูแลเด็ก	1	7,330	87,960	3,720	3,720	3,720	3,960	7,640	310	7,950	310	8,260	310	8,590	330

๒. ปี ๒๕๕๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี				2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559
					2556	2557	2558	2559								
1	ผู้ดูแลเด็ก	1	7,330	87,960	3,720	3,720	3,720	3,960	7,640	310	7,950	310	8,260	310	8,590	330

**การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

ที่	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙
1	10,000,000	11,000,000	12,100,000	13,310,000	14,641,000

**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๑๑ % เช่นเดียวกับกรอบประมาณการในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)

คำอธิบาย : องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างพนักงานจ้างเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	เงินค่าตอบแทน (บาท) (๑)	2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>															
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>															
1	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ	1	100,080	-	-	-	-	3,720	3,960	4,560	4,320	103,800	107,760	112,320	116,640	
2	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	95,400	-	-	-	-	3,120	3,360	3,720	3,720	98,520	101,880	105,600	109,320	
3	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	1	72,600	+๑	-	-	-	2,640	3,120	3,120	3,120	75,240	78,360	81,480	84,600	
	<b>กองคลัง</b>															
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>															
1	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	95,400	-	-	-	-	3,120	3,360	3,720	3,720	98,520	101,880	105,600	109,320	
	<b>กองช่าง</b>															
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</u>															
1	ผู้ช่วยช่างโยธา	1	72,600	+๑	-	-	-	2,640	3,120	3,120	3,120	75,240	78,360	81,480	84,600	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>															
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>															
1	พนักงานขับรถขยะ	1	64,080	+๑	-	-	-	0	0	0	0	64,080	64,080	64,080	64,080	
		<b>6</b>	<b>500,160</b>					<b>15,240</b>	<b>16,920</b>	<b>18,240</b>	<b>18,000</b>	<b>515,400</b>	<b>532,320</b>	<b>550,560</b>	<b>568,560</b>	

7330

3,720 3,720 3,720 3,960 11,050 14,770 18,490 22,450

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังพนักงานจ้างเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	เงินค่าตอบแทน (บาท) (๑)	2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559	2556	2557	2558	2559	
12	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	7,330	-	-	-	-	3,720	3,720	3,720	3,960	11,050	14,770	18,490	22,450	
(๔)	รวม	7	507,490	+๓	-	-	-	18,960	20,640	21,960	21,960	526,450	547,090	569,050	591,010	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%	* คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณด้วย ๒๐%										105,290	109,418	113,810	118,202	
(๖)	เงินเดือนของข้าราชการ/ลูกจ้าง	* คิดจากเงินเดือน/ค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี										2,818,508	2,934,968	3,052,028	3,169,448	
(๗)	สิทธิสวัสดิการของข้าราชการ/ลูกจ้าง	* คิดจาก (๖) ในแต่ละปี คูณด้วย ๒๐%										563,702	586,994	610,406	633,890	
(๘)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	* คิดจาก (๔) + (๕) + (๖) + (๗)										4,013,950	4,178,470	4,345,294	4,512,550	
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	* คิดจาก (๘) คูณ ๑๐๐หารงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่ละปี										36.49	34.53	32.65	30.82	

### คำอธิบายหลักและวิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

- (๑) คืออัตราค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) ที่จ่ายจริงของพนักงานจ้างในแต่ละประเภทตำแหน่งที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน
- (๒) คิดจากขั้นเงินอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น (ยกเว้นพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีการเลื่อนขั้นอัตราค่าตอบแทน) ของอัตรากำลังเดิมของพนักงานจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน รวมกับ อัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังพนักงานจ้างที่จะกำหนดตำแหน่งขั้นใหม่ (อัตราเงินค่าตอบแทน คุณ ๑๒)
- (๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คุณ ๒๐ หาร ๑๐๐)
- (๖) คือ เงินเดือนค่าจ้างและสิทธิสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- (๗) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) หางบประมาณรายจ่ายประจำปี คุณด้วย ๑๐๐



## ๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ปรากฏตามภาคผนวก

## ๑๒. บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แนวทางการจัดบัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานจ้าง ปรากฏตามภาคผนวก

## ๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน มีแนวทางการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอนมีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๔ ปี ของพนักงานจ้าง สำหรับวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

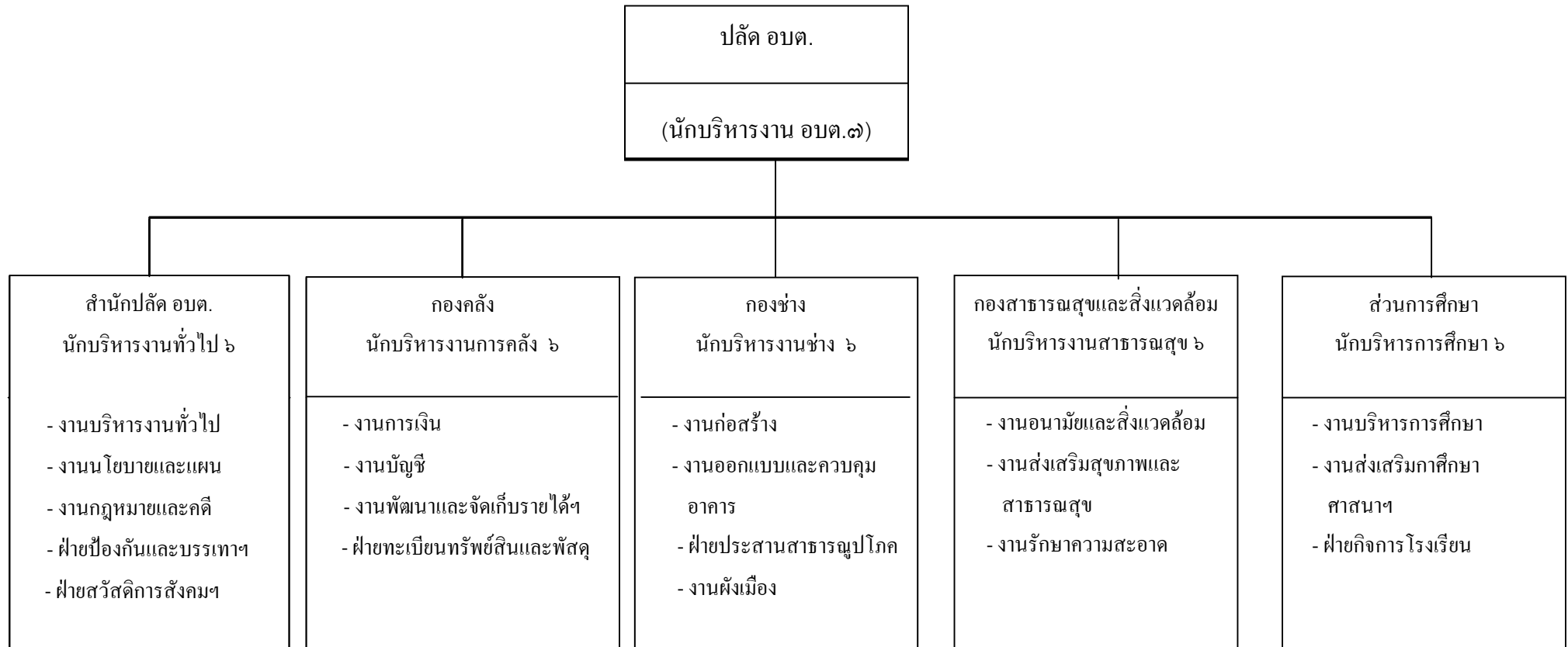
## ๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน จะต้องพึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยจะดำรงตนให้อยู่ในพื้นฐานความดีงามของคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม มีความคุ้มค่าในการบริหารจัดการอย่างเสมอภาคโดยทั่วกัน

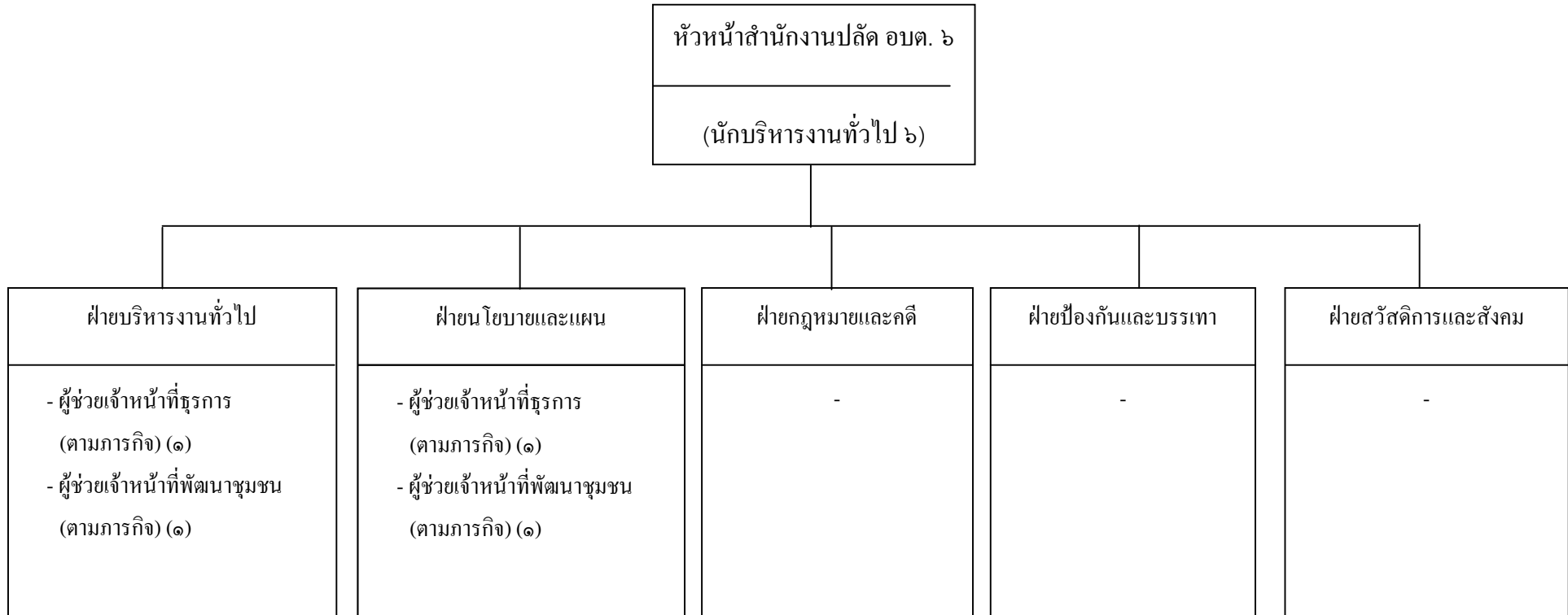
**ภาคผนวก**

๑๑ . แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน

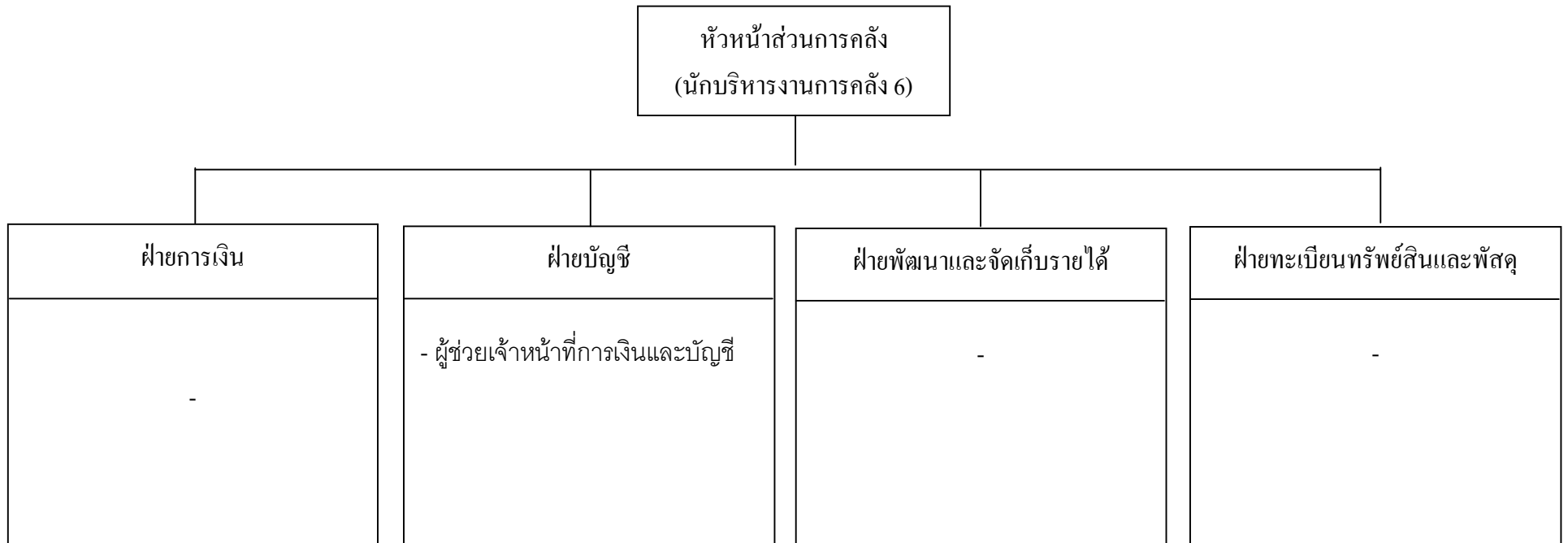


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้ขอน



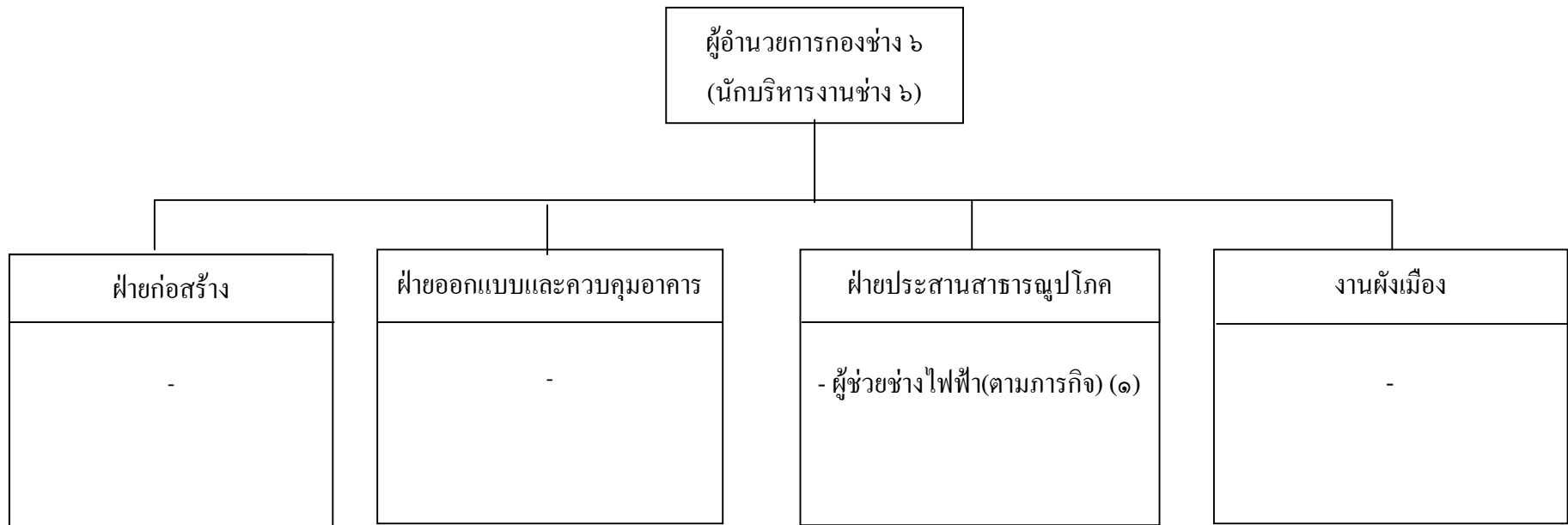
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-

## โครงสร้างส่วนการคลัง



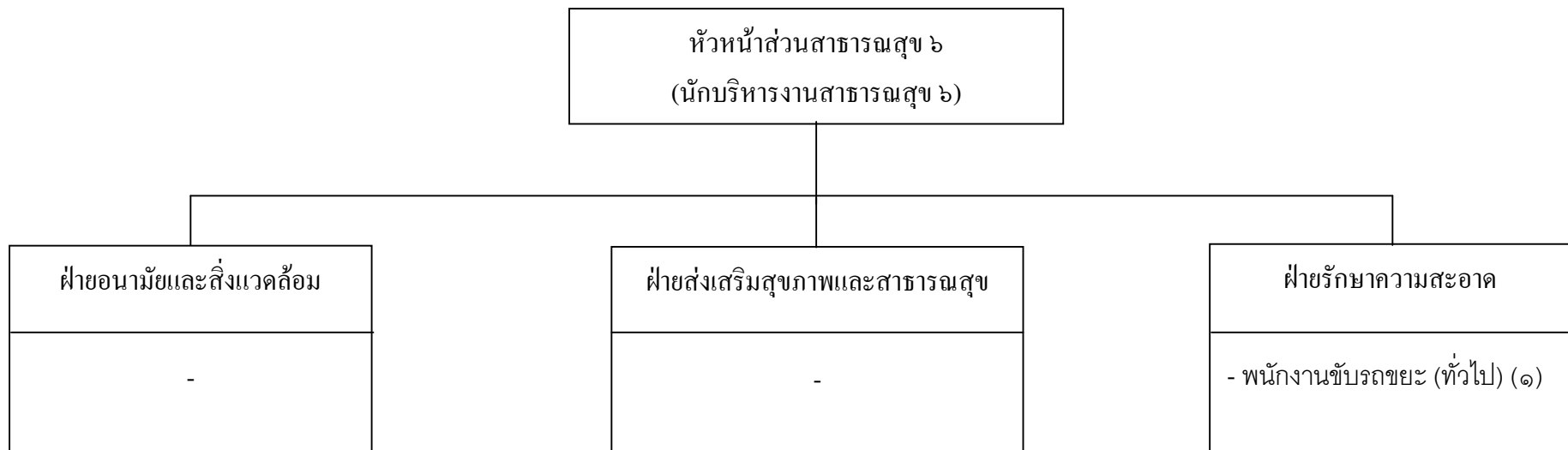
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-

## โครงสร้างกองช่าง



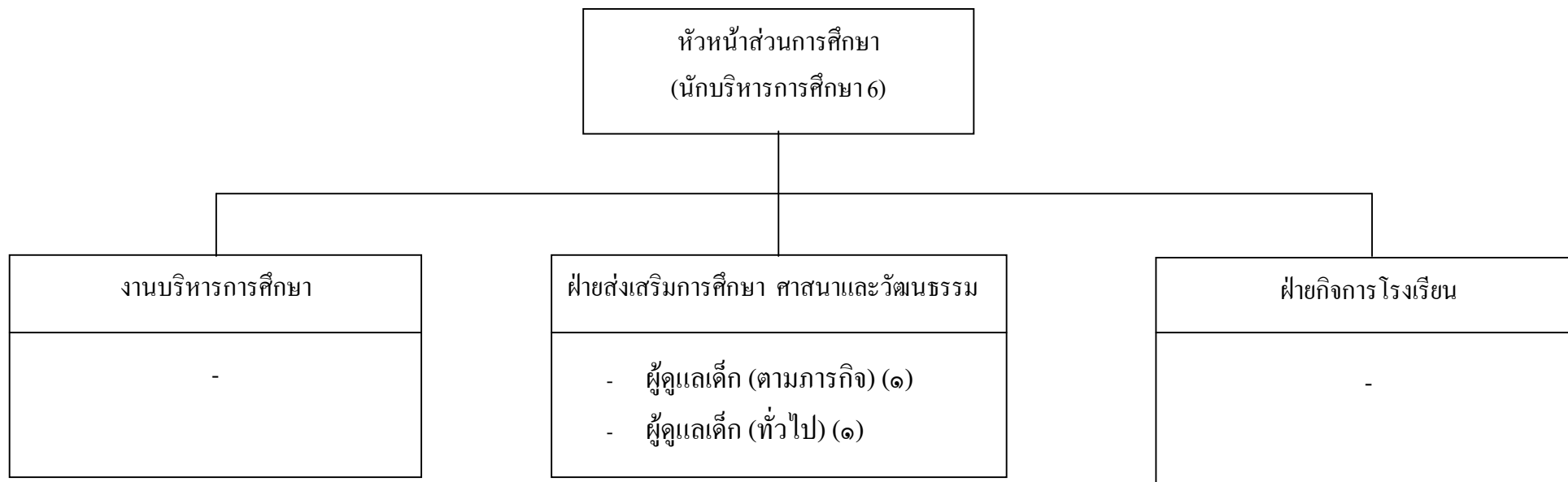
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-

## โครงสร้างส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑

## โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑



๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
1	นางสาวจุฑามาศ ไก่แก้ว	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	8,340	
2	นางรัชณี เทียนการ	ป.ตรี การจัดการคอมฯ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	7,950	
3	-ว่าง-	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	6,050	๑ อัตรา

๒) กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
1	นางจรรย์ญา ภาชนะทรัพย์	ปวท.บัญชี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	7,950	

๓) กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
1	-ว่าง-	ป.ตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	6,050	๑ อัตรา

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
1	-ว่าง-	ไม่จำกัดวุฒิ	พนักงานชั่วคราว	พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	6,050	๑ อัตรา

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง		อัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		
1		ป.ตรี ครุศาสตร์(เอกปฐมวัย)	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	8,340	
2		ไม่จำกัดวุฒิ	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	9,000	