

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.วังตะเฆ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลและวิธีการงบประมาณ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ให้เหมาะสมตรงตามประกาศมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เพื่อให้การบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่หนังสือสั่งการและกฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ซึ่งมี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ได้กำหนดไว้ ๑ สำนัก ๕ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัดกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาของตำบลวังตะเฆ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ

งานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องงานเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุหรือลาออกไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ได้นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มาเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ แต่ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ยังมีข้อแตกต่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียง คือเรื่องขนาดพื้นที่ความรับผิดชอบที่กว้าง ความห่างไกลของหมู่บ้าน มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล เป็นพื้นที่เศรษฐกิจ และเป็น

เส้นทางคมนาคม ซึ่งตำบลใกล้เคียงเทียบไม่ได้ ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ สรุปได้ดังนี้ มีโครงสร้างดังนี้ ๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๖. กองส่งเสริมการเกษตร ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา จำนวนหมู่บ้าน ๑๕ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๔,๒๐๐ ครัวเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ มีโครงสร้างปัจจุบัน ดังนี้ ๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. กองสวัสดิการสังคม ๖. กองส่งเสริมการเกษตร มีพนักงานส่วนตำบล ๒๓ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๕ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๐๕ อัตรา และกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา สังกัดสำนักงานปลัด กองช่างและกองสวัสดิการสังคม รวมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต.และพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๘ อัตรา จำนวนหมู่บ้าน ๑๘ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๔,๙๐๗ ครัวเรือน จำนวนประชากรชาย ๗,๓๑๓ คน จำนวนประชากรหญิง ๗,๑๕๙ คน รวมทั้งสิ้น ๑๔,๔๗๒ คน

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้น เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะเป็นเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ได้วัดประสิทธิภาพในการทานของแต่ละบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง
- การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง / 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

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที) X ปริมาณงาน(ต่อปี)

$$\text{จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ} = \frac{\text{สูตรในการคำนวณ} \quad \text{เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)}}{\text{เวลาปฏิบัติราชการ ๘๒,๘๐๐ นาที}}$$

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้มีความครบถ้วน องค์กรการบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขององค์กรการบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ โดยสามารถระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนในตำบลวังตะเฆ่ ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีรายได้น้อยฐานะยากจน
- เกิดปัญหาการว่างงานหลังหมดฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าจากกลุ่มอาชีพ
- ผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการพัฒนามีรูปแบบทันสมัย
- ประชาชนประสบภาวะหนี้สินทั้งในและนอกระบบ
- ประชาชนบางคนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองต้องเช่า
- ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ เพราะขาดอุปกรณ์ และเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสมในกระบวนการผลิต ไม่สามารถผลิตสินค้าการประกอบธุรกิจชุมชน

- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดทักษะในการประกอบอาชีพไม่มีความรู้พื้นฐานด้านการประกอบธุรกิจชุมชน

ความต้องการ

- พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพให้พึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ ประกอบอาชีพเสริม จัดการอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับความรู้ การจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ
- จัดการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ โดยให้มีการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์ และส่งเสริมการทำตลาด

ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ขาดการรณรงค์ส่งเสริม ความรู้ ด้านสาธารณสุข และการดูแลรักษาสุขภาพ
- การเสพสารเสพติด สุบบุหรี่ และเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์
- ไม่มีระบบจัดเก็บและการจัดการเกี่ยวกับขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ความต้องการ

- มีการเผยแพร่เอกสารป้องกันโรคติดต่อผ่านช่องทางต่าง ๆ
- ให้ความรู้แก่ อสม. ผู้นำชุมชน
- อบต.วังตะเฒ่า ร่วมกับ สภ.วังตะเฒ่า และรพสต.ในพื้นที่ รณรงค์ ป้องกัน ตรวจหาสารเสพติด
- ให้ความรู้กับผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการ คัดแยกขยะ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก สภาพถนนส่วนใหญ่เป็นถนนดินและหินคลุก ในช่วงฤดูร้อน ถนนเป็นฝุ่นละออง ในฤดูฝน ถนนเป็นหลุม เป็นบ่อ น้ำท่วมขัง
- ถนนบางสายยังสร้างไม่ได้มาตรฐาน มีการชำรุดเสียหายเป็นบางส่วน
- มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในตำบล ได้แก่ระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ งบประมาณในการจัดสร้างและการปรับปรุง ดูแลรักษามีจำกัด
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมดูแลรักษา

ความต้องการ

- ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ทางน้ำ ทางระบายให้ทั่วถึง

ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- มีการบุกรุกทำลายป่า เพื่อตัดต้นไม้ทำเชื้อเพลิง จำหน่ายและล่าสัตว์
- หน่วยงานที่ดูแลมีน้อย และงบประมาณมีจำกัด
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ไม่มีแหล่งน้ำดิบเพื่อผลิตน้ำประปา

ความต้องการ

- บรรเทาความเดือดร้อนโดยนำรถบรรทุกน้ำออกให้บริการในจุดที่น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ
- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ วางท่อระบายน้ำเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน

ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ประชาชนว่างงาน แรงงานไร้ฝีมือ บุคคลที่จบการศึกษามุ่งเข้าทำงานในเมือง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการพนัน
- ความขัดแย้ง แตกความสามัคคีของคนในชุมชน
- ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนติดการพนัน สุราและอบายมุข
- ประชาชนขาดคุณธรรมและจริยธรรม
- ได้รับการศึกษาน้อยจึงประสบปัญหาการถูกหลอกลวง
- งบประมาณในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสมีจำกัด
- ขาดการสร้างเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน

ความต้องการ

- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับเบี้ยยังชีพทุกคน
- จัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนภายในตำบล
- ฝึกอบรมเยาวชน ให้ความรู้เกี่ยวกับเพศศึกษาและยาเสพติด

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ขาดแคลน อุปกรณ์ การเรียนการสอนของเด็กวัยก่อนเรียนและระดับปฐมวัย
- ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ อาชีพในโรงเรียน

ความต้องการ

- วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และนันทนาการ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม)
- ส่งเสริมการจัดพิธีกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญา

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การบุกรุกที่สาธารณะและตัดไม้ทำลายป่า
- ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า
- ขาดระบบการบริหารจัดการด้านขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมในบริเวณบ้านเรือนและชุมชน

ความต้องการ

- จัดทำโครงการ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในพื้นที่รวมถึงบุคลากรในองค์กร อนุรักษ์ป่า

ด้านการเมือง และการบริหารจัดการองค์กร

สภาพปัญหา

- ขาดความสามัคคีในกลุ่มฯ องค์กรประชาชน
- เงินงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ
- ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการบริหารจัดการ เนื่องจากมีภารกิจถ่ายโอนมาจำนวนมาก เมื่อ

เทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

- ในบางภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนมาใหม่ เจ้าหน้าที่จะต้องใช้เวลาในการศึกษาและเรียนรู้จึงสามารถดำเนินการได้ เช่น การจดทะเบียนพาณิชย์ การจดทะเบียนน้ำมันเชื้อเพลิง การควบคุมไฟฟ้า การบรรเทาสาธารณภัย การคุ้มครองผู้บริโภค เป็นต้น

- ภารกิจที่ถ่ายโอนมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบ หน่วยงานกลางไม่ถ่ายโอนบุคลากรที่ชำนาญงานมาให้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการปฏิบัติที่ผิดระเบียบหนังสือสั่งการบ่อยครั้ง เป็นเหตุให้ต้องมีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการและพนักงานในสังกัดองค์กร

ความต้องการ

- พนักงานศึกษาความรู้ภารกิจถ่ายโอนจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มฯ องค์กรประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดทำ ร่วมแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ จะให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ

ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ยังได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(คน) ในทุกเพศทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษาคู่ก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ โดยยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้ง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นของ อบต. และการใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) , ๖๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘ (๔))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖ (๕))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น (มาตรา ๖๘ (๑๓) ๑๖ (๒๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

โดยใช้เทคนิคหลักการวิเคราะห์แบบ Swot ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ Swot กำหนดการพัฒนาบุคลากรระดับองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. บุคลากรไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ๒. ขาดความกระตือรือร้น ๓. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชน ๔. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๖. ขาดการบูรณาการในการบริหารน้ำ ๗. ขาดการบูรณาการในการบริหารขยะ ๘. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๙. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่มี/ไม่พอ ๑๐. ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน ๑๑. ขาดความกระตือรือร้น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๖. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติ ของประชาชนได้ดี 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ถนนเพื่อการสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร ๕. ไม่มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลในการรองรับภารกิจถ่ายโอน

วิสัยทัศน์ (Vision)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

“ เศรษฐกิจก้าวไกล ใส่ใจการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยวท้องถิ่น ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

พันธกิจการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้มีความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเกษตรให้มีความก้าวหน้าและสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีกองร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๕. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนา การจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๖. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล
๗. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสุขภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาแหล่งน้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาบริหารจัดการบ้านเมืองการปกครอง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาด้านการเกษตร

เป้าประสงค์

๑. เด็ก เยาวชนและประชาชนสามารถเข้าถึง และได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น
๒. ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสานคุณค่า
๓. ปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคพื้นฐานทั่วไปของประชาชนในตำบลลดลง
๔. รายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น
๕. ปัญหาด้านยาเสพติดและอาชญากรรมลดลง
๖. สินค้าการเกษตรหลักมีผลผลิตต่อไร่สูงขึ้น
๗. สินค้าการเกษตรที่เป็นความหวังในอนาคตมีผลผลิตต่อไร่สูงขึ้น
๘. รายได้ภาคการเกษตรต่อครัวเรือน เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มมากขึ้น
๙. นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาสู่ตำบลวังตะเฆ่มากขึ้น
๑๐. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้น
๑๑. ชุมชนพึ่งพาตนเองด้านพลังงานทดแทนของชุมชนได้มากขึ้น
๑๒. ท้องถิ่นมีรายได้จากการผลิตและจำหน่ายพลังงานทดแทน
๑๓. ชุมชนให้ความตระหนักและร่วมมือกันใช้พลังงานเพื่อเศรษฐกิจชุมชน
๑๔. พัฒนาความเชื่อมโยงของระบบการขนส่งภายในตำบลให้เชื่อมต่อกับส่วนกลาง
๑๕. มีพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น
๑๖. ปริมาณน้ำเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
๑๗. ปัญหาปริมาณของชุมชนลดลง
๑๘. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อผลการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่
๑๙. บุคลากรของ อบต.วังตะเฆ่ มีขีดความสามารถสูงในการให้บริการ
๒๐. ภาคประชาชนมีส่วนร่วมสูงในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเพิ่มมากขึ้น
๒. ระดับผลการประเมินความคงอยู่ และการสืบสานคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ร้อยละของประชาชนมีขีดความสามารถที่เหมาะสม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกัน

และแก้ไขปัญหาลังคม

๔. ร้อยละของประชากรวัยเรียน ได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ
๕. ร้อยละของประชากรมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและทั่วถึง
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของดัชนีมวลรวมความสุขของประชาชน
๗. ร้อยละที่ลดลงของการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่
๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตภาคการเกษตร
๙. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตเฉลี่ยต่อไร่ของมันสำปะหลังและอ้อย
๑๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าสินค้าทางการเกษตร
๑๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว
๑๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากสินค้าและบริการท่องเที่ยว
๑๓. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
๑๔. ร้อยละของชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้
๑๕. สัดส่วนของประชาชนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของพลังงาน

๑๖. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ
๑๗. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๑๘. จำนวนปริมาณการขยายเขตการบริการประปา
๑๙. สัดส่วนของพื้นที่ป่า ต้นไม้ในเขตตำบลเพิ่มขึ้น
๒๐. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๑. ร้อยละของปริมาณน้ำที่ใช้ในภาคการเกษตรมีเพียงพอ และครอบคลุมพื้นที่การเกษตรเพิ่มมากขึ้น
๒๒. ระดับผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
๒๓. ระดับผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) เฉลี่ยของบุคลากรของ อบต.
๒๔. ระดับผลการประเมินการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
๒๕. ระดับผลการประเมินผลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาการจัดการบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัด และตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
๓. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ให้สามารถทำงานได้แบบมืออาชีพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณ และการคลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ให้มีประสิทธิภาพ
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. องค์กรบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
๗. องค์กรบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพคน ในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม
๘. องค์กรบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
 ๒. การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๓. การพัฒนาและส่งเสริมสุขอนามัย
 ๔. ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพสตรี
 ๕. สร้างชุมชนเข้มแข็ง มีเอกภาพและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่
 ๖. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
- อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด
 ๘. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถ เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลักได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง
 ๙. ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง โคเนื้อและไก่บ้าน
 ๑๐. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยวให้เป็นรูปธรรม
 ๑๑. ส่งเสริมการสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

๑๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางน้ำ ท่อระบายน้ำ
๑๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปา
๑๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเพิ่มเติมระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๑๕. การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๑๖. เสริมสร้างความตระหนัก และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการจัดการขยะและมลพิษสิ่งแวดล้อมในชุมชน
๑๗. ส่งเสริมให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น
๑๘. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีขีดความสามารถ มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงาน

ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

๑๙. เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ จะพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพประชาชน ในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะประกอบอาชีพ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคมจะพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน โดยดำเนินการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจการเกษตร ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ไปพร้อมกัน การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจการเกษตรจะเป็นการต่อยอดจากศักยภาพของตำบลวังตะเฆ่ที่มีอยู่แล้ว คือการปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร ระบบชลประทาน ระบบการผลิตทางการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในขณะที่ยังดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนจะเน้นการน้อมนำแนวทางการดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ประชาชนใส่ใจคุณภาพสิ่งแวดล้อม และสังคม มีคุณภาพชีวิตที่พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่เน้นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม/งาน ร่วมกัน จากข้อมูลการวิเคราะห์ติดตามผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ประกอบกับกรอบ และทิศทางการพัฒนาระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ ให้สอดคล้องกันบริบทของสังคมท้องถิ่น โดยมุ่งให้ภาคประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่มั่นคง เศรษฐกิจของชุมชนมั่นคง และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกๆ ด้าน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถานการณ์พัฒนาของตำบลวังตะเฒ่าสรุปโดยการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า โดยใช้หลัก SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">มีพื้นที่ที่เหมาะสมในการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด มีผลผลิตทางการเกษตรหลากหลาย เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ข้าว ข้าวโพด มีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตอาหารมีศักยภาพเป็นแหล่งผลิตเสื้อผ้าพื้นเมืองมีสถานที่ท่องเที่ยวและทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีศักยภาพจะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชนมีความร่วมมือที่ดีของบุคลากรภาครัฐและเอกชนที่มีความเข้มแข็งมีผลิตภัณฑ์โอท็อปที่สร้างชื่อเสียงให้ตำบล	<ol style="list-style-type: none">ระบบชลประทานไม่เพียงพอขาดการบูรณาการในการบริหารจัดการน้ำสินค้าแปรรูปทางการเกษตรไม่มีคุณภาพและไม่มีตลาดรองรับเพียงพอระบบสาธารณสุขไม่ทั่วถึงขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีขาดการบริหารข้อมูลที่ทันสมัยองค์กรไม่มีความพร้อมด้านเครื่องจักร เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชนกฎระเบียบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในบางด้าน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none">รัฐบาลกระจายอำนาจและงบประมาณเพื่อการพัฒนาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นเพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเครือข่ายเป็นรายงานการพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต และอนุรักษ์ฟื้นฟูการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพึ่งตนเอง และลดปัญหาความยากจนของประชาชนในตำบลอย่างบูรณาการมีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรอย่างเพียงพอกฎระเบียบเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้นแผนงาน โครงการพัฒนาท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ	<ol style="list-style-type: none">ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอราคาน้ำมันเชื้อเพลิงรวมทั้งราคาปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพการผลิตเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงตามโลกาภิวัตน์ ทำให้มีผลต่อการจ้างงาน การผลิต การบริโภค การลงทุนในท้องถิ่นนโยบายของรัฐไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท้องถิ่นกฎระเบียบบางฉบับไม่สอดคล้องกับความต้องการ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ นำสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของท้องถิ่น มาเป็นองค์ประกอบในการประเมินการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทั้ง ๘ ยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน รวมถึงพัฒนาท้องถิ่นให้มีทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ประชาชนหลุดพ้นจากความยากจน พึ่งตนเองได้ทั้งการผลัดถิ่น ส่งเสริมด้านการทำการเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ได้อาหารปลอดภัย มีการแปรรูปเพิ่มมูลค่า โดยมีการวางแผนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพประชาชนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาจากระดับครัวเรือนให้มีมาตรฐาน ที่นำเอาเทคโนโลยีตลอดจนมุ่งสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้น

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจ ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง โคเนื้อและไก่บ้าน ๒. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยวให้เป็นรูปธรรม	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษาฯ กองส่งเสริมการเกษตร กองช่าง	
			เศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริมการเกษตร	กองช่าง กองการศึกษาฯ
๒	การพัฒนาด้านสุขภาพ	การพัฒนาและส่งเสริมสุขอนามัย	บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	สำนักงานปลัด	กองสวัสดิการสังคม กองช่าง
			บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการสังคม	สำนักงานปลัด กองช่าง
๓	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางน้ำ ท่อระบายน้ำ ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเพิ่มเติมระบบไฟฟ้าสาธารณะ ๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเพิ่มเติมระบบไฟฟ้าสาธารณะ	เศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	สำนักงานปลัด
			บริหารทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	กองช่าง	สำนักงานปลัด
			บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักงานปลัด
๔	การพัฒนาแหล่งน้ำ	ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปา	เศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	สำนักงานปลัด
			บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักงานปลัด
			เศรษฐกิจ	การเกษตร	กองช่าง	สำนักงานปลัด

ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๕	การพัฒนาสังคม	๑. ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพสตรี ๒. สร้างชุมชนเข้มแข็ง มีเอกภาพ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่	บริหารทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	สำนักงานปลัด	กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา กองส่งเสริมการเกษตร กองช่าง
			บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการสังคม	กองช่าง สำนักงานปลัด
			บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด กองสวัสดิการสังคม
			บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	กองสวัสดิการสังคม	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ
			บริการชุมชนและสังคม	ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด
๖	การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม	๑. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ๒. การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	เศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	สำนักงานปลัด
			บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด กองช่าง
			บริการชุมชนและสังคม	ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด กองสวัสดิการสังคม

ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๗	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>๑. ส่งเสริมการสร้างความตระหนักในการใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า</p> <p>๒. การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. เสริมสร้างความตระหนัก และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการจัดการขยะและมลพิษสิ่งแวดล้อมในชุมชน</p>	เศรษฐกิจ	การเกษตร	สำนักงานปลัด	<p>กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>กองช่าง</p> <p>กองการศึกษาฯ</p>
๘	การพัฒนาด้านการบริหารการเมืองการปกครอง	<p>๑. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุน แผนนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น</p>	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักงานปลัด	<p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>กองช่าง</p> <p>กองการศึกษาฯ</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>กองคลัง</p>
			บริหารทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	สำนักงานปลัด	<p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>กองช่าง</p> <p>กองการศึกษาฯ</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร</p>

ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๘	การพัฒนาด้านการบริหารการเมืองการปกครอง (ต่อ)	๔. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีขีดความสามารถ มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ๕. เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	เศรษฐกิจ	อุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	สำนักงานปลัด
๙	การพัฒนาด้านการเกษตร	ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถเพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ในพืชหลักได้แก่ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง	เศรษฐกิจ	การเกษตร	การส่งเสริมการเกษตร	สำนักงานปลัด กองช่าง กองสวัสดิการสังคม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๕ และ ประกอบกับมาตรา ๖๗ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๑๐. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมาตรา ๖๘ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๕. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๖. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๙. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๑. ด้านสาธารณสุข

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีต้องมีความจำเป็นในการขอเพิ่มตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจนั้น และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วย ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานรัฐพิธี - งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย - งานสารนิเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานติดตามและประเมินผล - งานวิเคราะห์ข้อมูล - งานแผนดำเนินงาน 	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อปท. และทะเบียนข้อมูล - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานอำนวยความสะดวกและงานรัฐพิธี - งานเลขานุการของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเลขานุการของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - การประชุมกรรมการต่าง ๆ ของคณะผู้บริหารหรือสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - การจัดระเบียบวาระการประชุม รายงานการประชุม - การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะผู้บริหารหรือสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานสิทธิสวัสดิการของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานวิเคราะห์ข้อมูล - งานแผนดำเนินงาน

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติตำบลและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนาจการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทา - งานดับเพลิงและกู้ภัย 	<p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่น ๆ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด - งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ย ประนีประนอม ศูนย์อำนวยความสะดวก - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานการติดตาม และส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างงานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรม - งานบังคับคดีตามคำสั่งหรือคำพิพากษาศาลยุติธรรม ศาลปกครอง และใช้มาตรการบังคับทางปกครองตามคำสั่ง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนาจการและประสานงาน - งานธุรการสภา <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานป้องกันยาเสพติด 	<ul style="list-style-type: none"> - งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่าง ๆ - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำ ดับเพลิง - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกัน สาธารณภัยต่าง ๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร - งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริหารสาธารณสุข - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย - งานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๑.๗ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร - งานสวัสดิการ 	<p>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนข้าราชการและการปรับโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล - งานการให้พ้นจากราชการ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว 	<p>๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา สถานที่ท่องเที่ยว ตลอดจนทรัพยากรทางการท่องเที่ยวและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานการประชาสัมพันธ์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน งานระเบียบ - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี - งานรายงานทางการเงินบัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน - งานติดตามและประเมินผล - งานธุรการ - งานสารนิเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ (การจัดการหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และบำรุงรักษา) - งานการเก็บรักษาเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า และรายได้อื่น ๆ - งานพัฒนา ปรับปรุงรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานตรวจสอบและประเมินภาษี 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานบำเหน็จบำนาญ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานราชการทั่วไป - งานบริการข้อมูล สถิติ - ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านงานเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดจ้าง จัดหา จัดซื้อ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานสรุปผล สถิติจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานตรวจสอบและประเมินภาษี

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างถนน ฝาย ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานติดตามและประเมินผล <p>๓.๕ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง <p>๓.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>
<p>๓.๖ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานสารนิเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	<p>๓.๖ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๔.๔ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการด้านการศึกษา - งานธุรการ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานสารนิเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการเด็กเยาวชน <p>๔.๔ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานสารนิเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานธุรการ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ พัฒนา - งานพัฒนาศักยภาพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานศูนย์เยาวชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน - งานพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกองทุน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์และส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม - งานจัดทำแผนงานด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำแผนงานด้านสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว <p>๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรม - งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน และงานกิจการสตรีและคนชรา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส - งานจ่ายเบี้ยเลี้ยงผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานติดตามและประเมินผล

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
	<p>๕.๔ งานราชการทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานสารบรรณ - งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการการเกษตร - งานวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร - งานให้คำปรึกษาแนะนำ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานติดตามและประเมินผล - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา คั้นคว่ำ ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน - งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม - การส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>
	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ - งานตรวจสอบการใช้งาน และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด - งานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ - งานติดตามและประเมินผล - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ - งานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง - งานประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน - งานเสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ - งานอื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติหรือภารกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

ปริมาณงาน ๒๗๙,๔๕๐/๘๒,๘๐๐

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๓ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑ คน

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

ปริมาณงาน ๔,๒๕๗,๖๐๖/๘๒,๘๐๐

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๕๙ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓๑ คน

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

ปริมาณงาน ๑,๔๔๘,๔๔๙/๘๒,๘๐๐

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑๗ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๒ คน

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

ปริมาณงาน ๑,๓๕๔,๕๘๘/๘๒,๘๐๐

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑๗ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๙ คน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

-ปริมาณบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ใช่สายงานสอนหรือประจำอยู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปริมาณงาน ๔๒๕,๐๖๐/๘๒,๘๐๐

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๕ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๔ คน

-จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและจำนวนบุคลากรสายงานสอน(จ้างเหมา ๒ คน) และแม่บ้านศูนย์ฯ

ข้อมูลปัจจุบัน ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (จำนวนนักเรียนน้อยเนื่องจากเกิดผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดทำการเรียนการสอน วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และยังอยู่ระหว่างช่วงการรับสมัครนักเรียนตั้งแต่วันที่ ๑ -๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ทำให้จำนวนนักเรียนยังไม่คงที่)

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเฆ่ ม.๑ | จำนวนนักเรียน ๓๐ คน บุคลากรสายงานสอน ๕ คน แม่บ้าน ๑ คน |
| ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเฆ่ ม.๒ | จำนวนนักเรียน ๓๔ คน บุคลากรสายงานสอน ๔ คน แม่บ้าน ๑ คน |
| ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเฆ่ ม.๕ | จำนวนนักเรียน ๒๘ คน บุคลากรสายงานสอน ๓ คน แม่บ้าน - คน |

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๖	จำนวนนักเรียน ๒๖ คน	บุคลากรสายงานสอน ๒ คน	แม่บ้าน - คน
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๗	จำนวนนักเรียน ๒๑ คน	บุคลากรสายงานสอน ๒ คน	แม่บ้าน - คน
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๘	จำนวนนักเรียน ๑๘ คน	บุคลากรสายงานสอน ๓ คน	แม่บ้าน ๑ คน
๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๙	จำนวนนักเรียน ๒๓ คน	บุคลากรสายงานสอน ๒ คน	แม่บ้าน - คน
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๑๑	จำนวนนักเรียน ๑๐ คน	บุคลากรสายงานสอน ๒ คน	แม่บ้าน - คน
๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๑๓	จำนวนนักเรียน ๒๒ คน	บุคลากรสายงานสอน ๓ คน	แม่บ้าน ๑ คน
๑๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๑๔	จำนวนนักเรียน ๒๕ คน	บุคลากรสายงานสอน ๒ คน	แม่บ้าน ๑ คน
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๑๕	จำนวนนักเรียน ๓๕ คน	บุคลากรสายงานสอน ๓ คน	แม่บ้าน ๑ คน
๑๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตะเข้ ม.๑๗	จำนวนนักเรียน ๒๙ คน	บุคลากรสายงานสอน ๓ คน	แม่บ้าน ๑ คน

รวม จำนวนนักเรียน ๓๐๑ คน บุคลากรสายงานสอน ๓๔ คน แม่บ้าน ๗ คน

= จำนวนอัตราที่ต้องการสายงานสอน ๓๐ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๓๕ คน

= จำนวนอัตราที่ต้องการแม่บ้านประจำศูนย์ฯ ๗ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๗ คน

สรุป กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเข้

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๔๒ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๔๖ คน

๕. กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเข้

ปริมาณงาน ๑,๗๘๙,๒๘๐/๘๒,๘๐๐

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๒๑ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๔ คน

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเข้

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๐ คน

๗. กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเข้

ปริมาณงาน ๓๓๖,๔๕๐/๘๒,๘๐๐

= จำนวนอัตราที่ต้องการ ๓ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๒ คน

สรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้

: จำนวนอัตราที่ต้องการทั้งสิ้น ๑๕๘ คน

: จำนวนอัตราตำแหน่งปัจจุบัน ๑๐๕ คน

: ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขออนุมัติเปิดกรอบเพิ่มอีก ๔ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเข้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเข้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเข้ ดังนี้

สรุป
 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฆ่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)	-	๑	๑	๑	+๑			
กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)	๒	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๐๘	๑๐๙	๑๐๙	๑๐๙	+๑	-	-	