

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	๑๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม	๔๓

ภาคผนวก

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
๒. สำเนาร่างประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๕. เอกสารประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม (เอกสารหมายเลข ๑ - ๕)
๖. สรุปรายละเอียดงบประมาณที่รับจริง ๓ ปี ย้อนหลัง
๗. แบบสรุปผลการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและสภาด้าบลและองค์การบริหารส่วนด้าบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนด้าบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุมว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนด้าบลวังหลุม

๒.๕ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุมเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุม ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุม ตามพระราชบัญญัติสภาด้าบลและองค์การบริหารส่วนด้าบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาด้าบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนด้าบลวังหลุม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรง กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยน ไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิจิตรและตำบลวังหลุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาให้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาชั่งตวงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการระวางน ซึ่งจะเป็ประโยชน์
ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ และ
ความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหา
วิเคราะห์สภาพปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหายภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	
๑.๑ น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ	๑.๑ มีน้ำประปาเพียงพอต่อความต้องการเพิ่มมากขึ้น
๑.๒ น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ	๑.๒ มีแหล่งน้ำทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๑.๓ ปัญหาอุทกภัย	๑.๓ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่เดือดร้อน
๒. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
๒.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก	๒.๑ สร้างเส้นทางคมนาคมให้สะดวกสบาย
๒.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ	๒.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง
๒.๓ เสียงตามสายไม่เพียงพอ	๒.๓ ติดตั้งเสียงตามสายอย่างทั่วถึง
๒.๔ ขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน	๒.๔ มีเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน
๒.๕ ขาดแคลนสัญญาณไฟจราจรตามสี่แยก	๒.๕ ติดตั้งสัญญาณไฟจราจรตามสี่แยกเพื่อลดอุบัติเหตุ
๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	
๓.๑ ราคาผลผลิตตกต่ำ	๓.๑ ราคาผลผลิตสูงขึ้นจากเดิม
๓.๒ ต้นทุนการผลิตสูง	๓.๒ ลดต้นทุนในการผลิต ใช้เกษตรอินทรีย์ปลอดสาร
๓.๓ ประชาชนขาดอาชีพเสริม	๓.๓ มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมในชุมชน
๓.๔ ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ	๓.๔ จัดหาแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพหลายช่องทาง
๓.๕ ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง	๓.๕ ลดความขัดแย้งทางการเมือง ประชาชนปรองดองกัน
๓.๖ ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้	๓.๖ ลดรายจ่ายในครัวเรือนและส่งเสริมอาชีพเสริม
๓.๗ หนี้สินอกระบบ	๓.๗ ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น อยู่อย่างพอเพียง
๓.๘ หนี้สินในครัวเรือน	๓.๘ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้
๔. ปัญหาด้านสังคม	
๔.๑ ปัญหายาเสพติด	๔.๑ ลดปัญหายาเสพติด
๔.๒ ขาดการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข	๔.๓ แก้ไขปัญหาสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๔.๔ ปัญหาด้านการขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย	๔.๔ มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอ

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๕. ปัญหาด้านการศึกษา	
๕.๑ ขาดแคลนทุนการศึกษา	๕.๑ สนับสนุนให้มีทุนการศึกษา
๕.๒ ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน	๕.๒ จัดให้มีสื่อการเรียนการสอนอย่างครบถ้วน
๕.๓ ไม่มีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ	๕.๓ จัดการฝึกสอนด้านภาษาต่างประเทศให้สื่อสารได้
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข	
๖.๑ ประชาชนขาดการดูแลสุขภาพ	๖.๑ ส่งเสริมให้มีการดูแลสุขภาพ ตรวจสุขภาพ และออกกำลังกาย
๖.๒ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า	๖.๒ ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
๖.๓ ปัญหาโรคไข้เลือดออก	๖.๓ ป้องกันโรคไข้เลือดออก
๖.๔ ปัญหาโรคเอดส์	๖.๔ ป้องกันปัญหาโรคเอดส์
๖.๕ ปัญหาโรคติดต่ออื่นๆ	๖.๕ ป้องกันปัญหาโรคติดต่ออื่นๆ
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๗.๑ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗.๑ มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗.๒ ปัญหาด้านขยะมูลฝอย	๗.๒ การคัดแยกขยะ
๗.๓ ปัญหาบุกรุกป่าไม้ชุมชน	๗.๓ ใช้มาตรการป้องกันการบุกรุกป่าไม้ชุมชน
๗.๔ ปัญหาการเผาซังข้าว	๗.๔ ป้องกันมลพิษทางอากาศและเกิดไฟไหม้
๘. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ	
๘.๑ บุคลากรไม่เพียงพอในการให้บริการ	๘.๑ รับบุคลากรเพิ่มเพื่อให้บริการอย่างทั่วถึง
๘.๒ ขาดความร่วมมือจากผู้นำชุมชน	๘.๒ มีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ
๘.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนน้อย	๘.๓ ปฏิบัติงานด้วยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

(โดยมีการกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล	๑. พัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ให้มีความอุดมสมบูรณ์สอดคล้องกับระบบนิเวศน์ เกิดคุณค่าสูงสุดต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒. บริหารจัดการขยะและของเสียที่เกิดจากพฤติกรรมมนุษย์และกิจกรรมทางสังคม ๓. สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการการใช้พื้นที่เชิงบูรณาการ	- กองส่งเสริมการเกษตร - กองสาธารณสุข - กองสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การกำหนดส่วนราชการในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว จากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง	๑. ยกระดับศักยภาพการผลิต สร้างแบรนด์ สินค้าการเกษตรสู่สากล ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเกษตรมาตรฐาน ปลอดภัย ๒. สนับสนุนและพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานเพื่อการพัฒนาอาชีพของ ประชาชนตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและ พัฒนาอาชีพทั้งในและนอกภาคการเกษตร ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว ๕. สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ ๖. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การท่องเที่ยว เชิงรุก ๗. การวางผังเมืองและการพัฒนาเมือง	- กองส่งเสริมการเกษตร - กองสวัสดิการสังคม - กองสวัสดิการสังคม - กองการศึกษาฯ - กองส่งเสริมการเกษตร - กองการศึกษาฯ - กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทุก กลุ่มวัยและทุกสถานภาพ เพื่อสร้าง สังคมที่มีคุณภาพ ๒. เสริมสร้างความมั่นคงความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบ เรียบร้อยด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการทุกภาคส่วน ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงวัย และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงาม	- สำนักงานปลัด อบต. - สำนักงานปลัด อบต. (งานป้องกันฯ) - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม - กองการศึกษาฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	การกำหนดส่วนราชการ ในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหาร และบริการสู่สากล	๑. พัฒนาบริการภาครัฐ ลดความเหลื่อม ล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพ ปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐ ทั่วทุกภารกิจงาน ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Big Data) แบบบูรณาการ	- สำนักปลัด อบต. - สำนักปลัด อบต.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และ ระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหาร จัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ บนฐานแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ๓. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา	- กองการศึกษา - กองการศึกษา - กองการศึกษา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ได้มีการยกฐานะและประกาศจัดตั้งเป็นนิติบุคคล ในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ มีหมู่บ้านที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ในแต่ละหมู่บ้านมีปัญหาความต้องการของประชาชนที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ฯลฯ และจากปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยใช้เทคนิค SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (ภัยคุกคาม) มาช่วยในการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในพื้นที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับสภาพปัญหาออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (๖) การสาธารณสุข	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก ผู้ด้อยโอกาส เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุข
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (๓) การผังเมือง (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (๖) การควบคุมอาคาร	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (๔) การให้มีตลาด (๕) การท่องเที่ยว (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความได้อยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๓) การจัดการศึกษา (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๖) การให้บริหารแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และกองสาธารณสุข)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

เพื่อให้การวางแผนยุทธากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงนำข้อมูลเทคนิคจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) มาวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม แบบองค์รวม ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strength)

๑. เป็นพื้นที่ที่มีคลองไหลผ่านหลายเส้นภายในตำบลวังหลุม
๒. มีพื้นที่เขตติดต่อกับหลายชุมชนและมีถนนเชื่อมโยงกันทั้งตำบล
๓. มีความอุดมสมบูรณ์ด้านแหล่งน้ำ จึงเป็นแหล่งพันธุ์ปลาที่หลากหลาย
๔. ความเจริญด้านเศรษฐกิจ มีแหล่งชุมชนที่ประกอบธุรกิจ จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม สามารถจัดเก็บรายได้จำนวนมาก
๕. บุคลากรมีคุณวุฒิและประสบการณ์ในการทำงาน
๖. มีโครงสร้างส่วนราชการ และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
๗. อาคาร สถานที่ เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานและบริการประชาชน
๘. เจ้าหน้าที่มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน
๙. มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. ส่วนใหญ่พื้นที่เกษตรกรรมเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง เกิดน้ำท่วมซ้ำเป็นประจำ ทำให้ผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ
๒. พื้นที่ที่มีความหลากหลายทำให้การพัฒนายังมีปัญหาที่ต้องแก้ไขจำนวนมาก
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังยากจน แต่ใช้ชีวิตอย่างฟุ่มเฟือย มีปัญหาการกู้หนี้ ยืมสิน และขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๔. บุคลากรบางส่วนทำงานไม่เต็มที่
๕. ช่องทางประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ชุมชนและบุคคลภายนอกมีน้อย
๖. ระบบการควบคุมภายในยังขาดประสิทธิภาพ
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีประสิทธิภาพ

๓. โอกาส (O : Opportunity)

๑. พื้นที่ที่มีความเจริญสามารถจัดเก็บรายได้เป็นจำนวนมาก
๒. มีงบประมาณที่สามารถดำเนินการสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพให้ประชาชนได้เพียงพอ
๓. สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินการเกษตรได้โดยพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๔. มีหน่วยงานภาครัฐองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเอื้อต่อการดำเนินงาน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นวัฒนธรรม
๖. มีศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์

๔. อุปสรรค (T : Threat)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีส่วนร่วมน้อย
๓. เกิดปัญหาน้ำท่วมมาก ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน ผลผลิตทางเกษตรกรรมได้รับความเสียหาย และทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย ต้องใช้งบประมาณในการซ่อมแซมเป็นประจำ
๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยเหลือตนเอง รอรับการช่วยเหลือจากรัฐ
๕. ราคาผลผลิตทางเกษตรกรรมตกต่ำ ราคาไม่แน่นอน
๖. ระเบียบ หนังสือสั่งการต่างๆ ที่ไม่ชัดเจน ทำให้การดำเนินการพัฒนาล่าช้า
๗. ภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงทำให้ต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น
๘. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง และรายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาตำบล

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้ได้แนวทางการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

๑. เชิงรุก (SO : Strength + Opportunity)

๑. เป็นตำบลต้นแบบตำบลสุขภาวะลำดับที่ ๑ ของจังหวัดพิจิตร เป็นลำดับที่ ๓๘ ของประเทศไทย
๒. มีการประสานงานบูรณาการโครงการ/กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่
๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกลุ่มอาชีพในตำบล

๔. จัดสถานที่ อาคารสำนักงาน รูปแบบทันสมัยเพื่อรองรับการบริการประชาชนและผู้มาทำงาน
๕. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตำบล
๖. เน้นการบริหารจัดการแบบจริงจัง ส่งเสริมการพึ่งตนเอง เข้าถึงชุมชนเชิงรุก เรียนรู้จากต้นแบบ
๗. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำงาน ร่วมวางแผน ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ร่วมประเมิน

๒. ตั้งรับ (ST : Strength + Threat)

๑. ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/สัมมนาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากร
๔. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ จัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. แก้ปัญหา สร้างพันธมิตร (WO : Weakness + Opportunity)

๑. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสู่ชุมชนและบุคคลภายนอก
๒. จัดทำเว็บไซต์องค์กร
๓. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้รวดเร็วและทันสมัย
๔. บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ให้สามารถใช้งานได้ดีขึ้น

๔. ถอย คิดใหม่ ทำใหม่ (WT : Weakness + Threat)

๑. ส่วนราชการภายในองค์กรมีมาตรการประหยัดทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
๒. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
๓. ขอรับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ
๔. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ปรับปรุงระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมา กำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๖. การให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร
๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุมมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม, สำนักงานปลัด (งานป้องกัน), กองช่าง, และกองสาธารณสุข และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม, สำนักงานปลัด (งานป้องกัน), กองช่าง, และกองสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อน ที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาให้

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้จริงจัง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักคตติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

และเพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (benchmarking) ในเขตอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ดังนี้

ที่	อบต.ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน	จำนวนอัตรากำลัง (อัตรา)				งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานครู		
๑	อบต.วังหลุม	๑๗	-	๒๖	๔	๔๖,๓๘๐,๒๒๐	
๒	อบต.จันทรา	๑๕	๒	๑๘	๒	๕๕,๖๔๒,๓๔๐	
๓	อบต.ห้วยเกตุ	๑๐	-	๑๗	๒	๔๐,๐๐๐,๐๐๐	
๔	อบต.วังสำโรง	๔	-	๕	๓	๓๖,๖๔๐,๓๕๔	
๕	อบต.วังห้วย	๑๒	-	๑๘	๓	๓๐,๓๐๓,๓๐๔	
๖	อบต.ทับหมัน	๑๓	๑	๑๖	๓	๒๙,๐๐๐,๐๐๐	
๗	อบต.คลองคูณ	๑๒	-	๑๖	๔	๒๗,๔๔๓,๐๐๐	
๘	อบต.ไม้หลวง	๓๐	๑	๑๙	๓	๒๓,๕๐๐,๐๐๐	
๙	อบต.ทุ่งโพธิ์	๑๒	-	๖	-	๓๙,๐๐๐,๐๐๐	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ได้กำหนดโครงสร้าง และงานให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานที่มากขึ้น ก็อาจพิจารณากำหนดโครงสร้างเป็นส่วนราชการต่อไป และเพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องข้อเสนอแนะการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้จัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล (ตามหนังสือสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ พจ ๐๐๒.๓.๒/ว ๒๖๘ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๕ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดพิจิตร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรมปศุสัตว์องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลางให้มีส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร
๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานกิจการสภา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินการบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานควบคุมงบประมาณ ๒.๕ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการโรงเรียน ๔.๖ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน ๕.๔ งานธุรการ	
๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๖.๓ งานธุรการ	
๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๗.๓ งานรักษาความสะอาด ๗.๔ งานควบคุมโรค ๗.๕ งานบริการสาธารณสุข	๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗.๑ งานบริหารสาธารณสุข ๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๗.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๗.๔ งานรักษาความสะอาด ๗.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๗.๖ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ๗.๗ งานกองทุนเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ซึ่งจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
๓ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗ เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒ คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓ คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔ คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕ คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖ คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗ คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘ คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมสำนักงานปลัด อบต.	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)									
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)								
๒๐	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง		๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๒๙	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมกองช่าง		๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๓๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	คนงาน (ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)									
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๑	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๒	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านเขาบรพัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.ว.วังสราญกรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านวังชุม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านเนินทราย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านเขาบรพัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๗	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๔๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๐	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสวัสดิการสังคม		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)									
๕๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๒	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองส่งเสริมการเกษตร		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๑	๕๕	๕๕	๕๕	+๔	-	-	

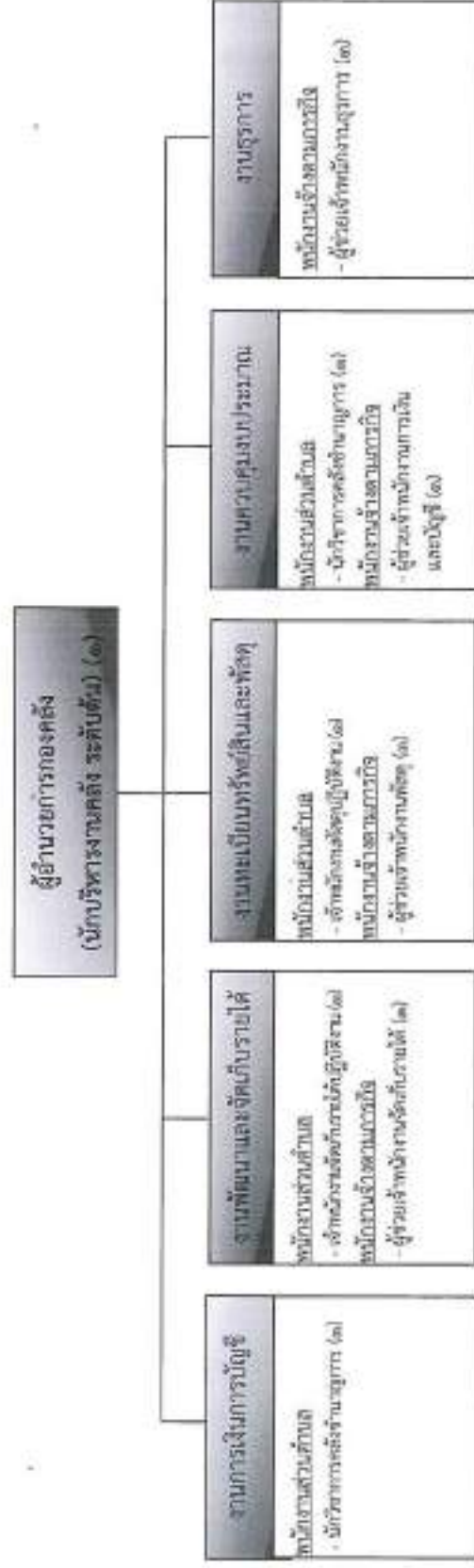
๔. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมื่น นำผลการวิเคราะห์การกำหนดค่างานจ้างมาพิจารณา ดังนี้ การบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นวงจรรายจ่าย ปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม / ๓๓			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๒๐	๑๔,๕๕๐	๑๔,๕๕๐	๒๕๗,๕๕๐	๒๕๗,๕๕๐	๒๕๗,๕๕๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐	
	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๗๖,๐๕๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐	๔๔๑,๕๐๐	ว่างเต็ม
๔	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐	๓๗๖,๐๕๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (๑๐๓)	ป.จ.	๑	๑	๑๖๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๕๐	๖,๔๕๐	๖,๔๕๐	๑๖๔,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง																		
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์พื้นที่		๑	๑	๒๗๔,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๗๔,๕๐๐	๒๗๔,๕๐๐	๒๗๔,๕๐๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๖๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๔,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๔,๕๐๐	๑๕๔,๕๐๐	๑๕๔,๕๐๐	
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุก (ท้ายรถ)		๑	๑	๑๖๔,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖๔,๕๐๐	๑๖๔,๕๐๐	๑๖๔,๕๐๐	
๑๒	คนงาน		๗	๖	๖๔๔,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	๑๓	๑๓	๑๓	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	รถขนส่ง (๑๔)																		
๑๓	ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการเงิน)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๒๐,๕๐๐	๕๒๐,๕๐๐	๕๒๐,๕๐๐	
๑๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๗๔,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๓๗๔,๕๐๐	๓๗๔,๕๐๐	๓๗๔,๕๐๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ./ชก.	๑	-	๒๖๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๖๗,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ.	๑	๑	๑๖๔,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๖๔,๕๐๐	๑๖๔,๕๐๐	๑๖๔,๕๐๐	
	ยอดยกไป		๒๒	๑๙	๔,๖๖๔,๕๐๐	๒๗๔,๐๐๐	๒๒	๒๒	๒๒	๓๓	๓๓	๓๓	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๕๖,๕๕๕,๕๐๐	๕๖,๕๕๕,๕๐๐	๕๖,๕๕๕,๕๐๐	

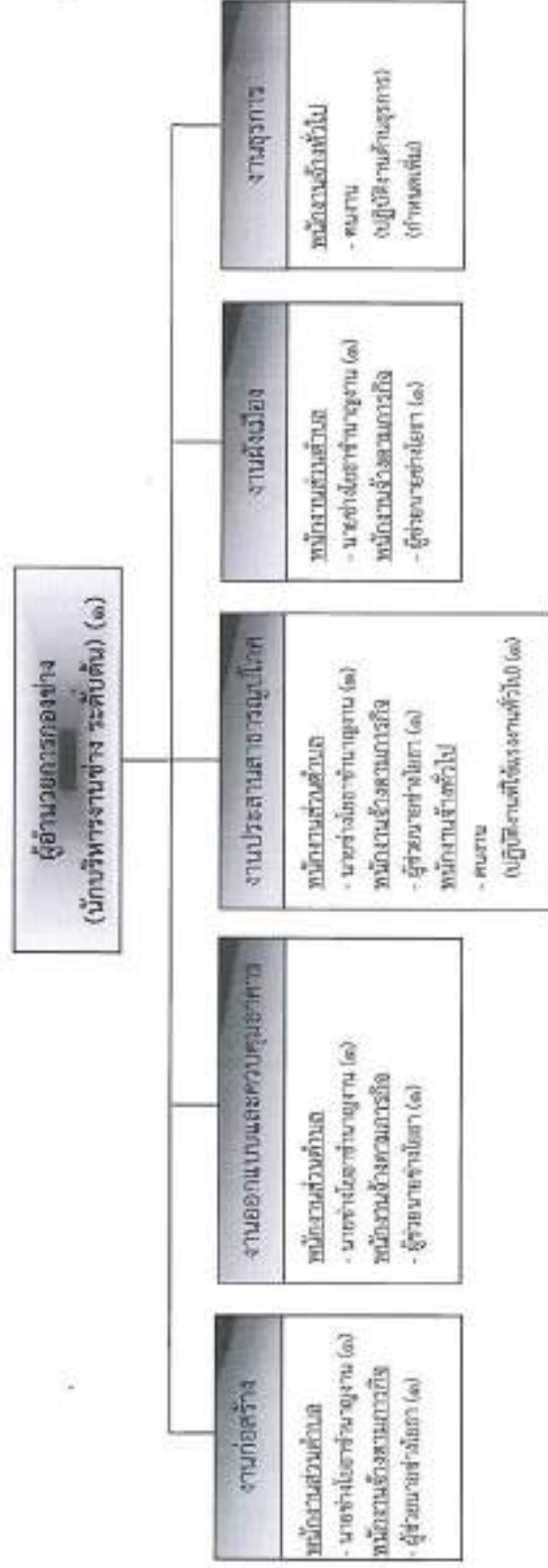
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่หมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะคงมีอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
	มคอ.๓๓ (๑๔) ๓๓		๒๓	๑๔	๔,๖๖๔,๙๐๐	๒,๓๓๔,๐๐๐	๒๒	๒๒	๒๒	๑๖,๕๕๐				๕,๖๘๐,๙๐๐	๕,๖๘๐,๙๐๐	๕,๖๘๐,๙๐๐		
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๔	๓	๓	๑๖๔,๙๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
	พนักงานจ้าง																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บภาษี		๑	๑	๑๖๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๔,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
	กองช่าง (๑๕)																	
๑๘	ช่าง ก่อสร้าง (บริหารช่าง)	ก.๓	๑	๑	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
๑๙	นายช่างโยธา	ก.๔	๑	๑	๑๖๔,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
	พนักงานจ้าง																	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๔,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
๒๑	คนงาน		๒	๒	๑๐๔,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๑๐๔,๐๐๐				๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																	
๒๒	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ก.๓	๑	๑	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
	นักบริหารงานสาธารณสุข																	
	พนักงานจ้าง																	
๒๓	ผู้ช่วยนักบริหารงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๖๔,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐	๑๖๔,๙๐๐		
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐				๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๕	คนงาน		๒	๒	๑๐๔,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๑๐๔,๐๐๐				๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
	ขอยกไป		๑๓	๑๓	๑,๖๖๔,๙๐๐	๑,๖๖๔,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	๑,๖๖๔,๙๐๐				๑,๖๖๔,๙๐๐	๑,๖๖๔,๙๐๐	๑,๖๖๔,๙๐๐		

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



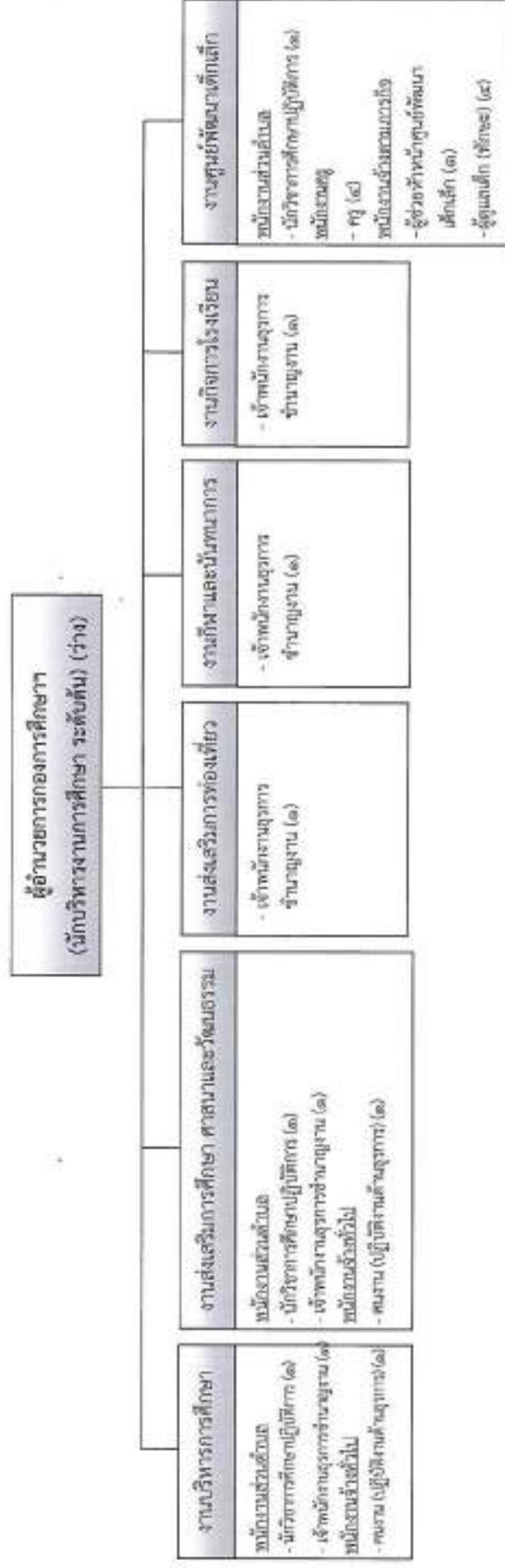
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	๓	-	-	๒	-	-	-	-	-	๔	-	๘

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๕	๓	๑๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม

