



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์

อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่ ก.อบต.จังหวัดระยอง กำหนด และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อ ๑๒ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบมติ ก.อบต.จังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ว่าที่เรือตรี

(ธงชัย บุญก่อเกื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ฯลฯ

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนากุศลกรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ

งาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลวังจันทร์ ปรากฏว่าสอดคล้องกับปัญหาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลวังจันทร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

ฯลฯ

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ปัญหาด้านราคาผลผลิตทางการเกษตร
- ต้องการตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรแบบยั่งยืน
- ประชากรในพื้นที่มีรายได้น้อย

ฯลฯ

๓. ด้านสังคม เช่น

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ฯลฯ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานชุมชน
- ต้องการวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารจัดการในส่วนของ อบต. อย่างเพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน

ฯลฯ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- ปัญหาด้านภูมิทัศน์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ตามทางสาธารณะ
- ปัญหาด้านฝุ่นละอองในช่วงหน้าแล้ง

ฯลฯ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาความต้องการให้ส่งเสริมสุขภาพ
- ปัญหาเรื่องการควบคุมและป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อ

ฯลฯ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมและจริยธรรม
- ปัญหาเด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง
- ปัญหาสถานศึกษาขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและไม่ทั่วถึง

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ชาติ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งกำหนดออกเป็น ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ภาคตะวันออก

๑. พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นเขต เศรษฐกิจพิเศษที่มีความทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน
๒. พัฒนาภาคตะวันออกให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

๓. ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน
๕. แก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและจัดระบบการบริหารจัดการมลพิษให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระยอง

๑. พัฒนาคุณภาพสินค้าและผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ควบคู่กับการพัฒนาไปสู่เกษตรอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวให้เติบโตควบคู่กับภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
๓. การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ สนับสนุนการดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
๔. อนุรักษ์ ป่าไม้ และควบคุมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสีเขียวตลอดบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม
๕. เสริมสร้างมาตรฐานการดำรงชีวิต และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๖. สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันภาคพาณิชยกรรมและภาคบริการสู่สากล

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และระบบสาธารณสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา และทรัพยากรมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ อาชีพ และการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคมอยู่ดีมีสุข

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ได้นำ SWOT Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข

- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT Analysis
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงกับ อบต. ๒. มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรี ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง ๒. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	อุปสรรค T ๑. ความรู้ไม่สอดคล้องกับความยากของงาน ๒. มีความก้าวหน้าในวงแคบเนื่องจากเป็นองค์กรขนาดกลาง ๓. บุคลากรมีจำนวนน้อย ๔. รายได้ไม่เพียงพอ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ภายใน SWOT Analysis
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ โดยได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น ๓. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน และระหว่างชุมชน	จุดอ่อน W ๑. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๒. มีงบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๔. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือไม่เพียงพอ
โอกาส O ๑. บุคลากรมีที่อยู่กระจายทั่วทุกพื้นที่ของ อบต. ทำให้ได้รับทราบปัญหาของประชาชนได้ดี ๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น ๓. มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่	อุปสรรค T ๑. งบประมาณมีจำกัดจึงทำให้การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานไม่ครบทุกตำแหน่ง ๒. มีการโอนย้ายบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ๓. การประสานงานค่อนข้างน้อยทำให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม/กองการศึกษา

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารบุคคล ต่อไป

ฯลฯ

เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่อยู่ใกล้เคียงและมีงบประมาณ และจำนวนประชากรใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วน ตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.วังจันทร์	๔	๔๓,๓๐๐,๐๐๐	๒๖	๖	๑๐	๑	๖	๔๙
๒.	อบต.พลองตาเอี่ยม	๔	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๓	๑๙	๐	๑๒	๕๖
๓.	อบต.ชุมแสง	๔	๕๔,๕๐๐,๐๐๐	๒๑	๒	๑๘	๐	๘	๔๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ จะกำหนดภารกิจด้านงานตรวจสอบภายใน จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานบริการสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานนโยบายและแผนงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๓. กองช่าง - งานอำนวยการ - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา	
-	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - ตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ วิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

อยู่ระหว่างดำเนินการ
หาของ กอบต.
ว่าที่เลือก
(รอชัย บุญอาจกิจ)



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๕)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
รวม	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	๑	๑	๑	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	786,240	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	51,520
2	รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	525,120	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	40,260
	สำนักงานปลัด (01)																	
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	532,800	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	40,900
4	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	1	1	396,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000
5	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	349,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
6	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	389,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
7	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	23,080
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	207,480	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	17,290
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	335,520	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	27,960
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	155,640	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	12,970
11	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	1	1	180,720	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	355,320	364,440	372,720	15,060
	พนักงานจ้าง																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
12	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	243,600	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,560	253,440	263,640	274,200	20,300
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	143,520	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	11,960
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
15	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	180,000	187,560	195,360	15,000
16	พนักงานขับรถยนต์		1	1	150,600	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,720	163,080	169,680	12,550
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
17	นักการ		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	9,000
18	คนงานทั่วไป		4	4	432,000	4	4	4	-	-	-				432,000	432,000	432,000	9,000
19	ยาม		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	9,000

รองนายก อบต. จันทบุรี
 6/120
 ๗/๖๕๖
 ครั้งนี้...
 เห็นชอบแล้ว
 ศ.ดร. น.ค. ๒๕๖๕

[illegible]

[illegible]

(7) คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณ
-----	--------------------------

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน = 45,465,000 บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน = 47,738,250 บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 50,125,163 บาท

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 (43,300,000 บาท)

เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการ

ค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 จำนวน 45,465,000 บาท = $(43,300,000 \times 5\%) + 43,300,000 = 45,465,000$
 = 15,736,692 คูณ 100 ทหาร 45,465,000 = 34.61

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 47,738,250 บาท = $(45,465,000 \times 5\%) + 45,465,000 = 47,738,250$
 = 16,229,421 คูณ 100 ทหาร 47,738,250 = 34.00

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 50,125,162.5 บาท = $(47,738,250 \times 5\%) + 47,738,250 = 50,125,162.50$
 = 16,616,994 คูณ 100 ทหาร 50,125,162.5 = 33.15

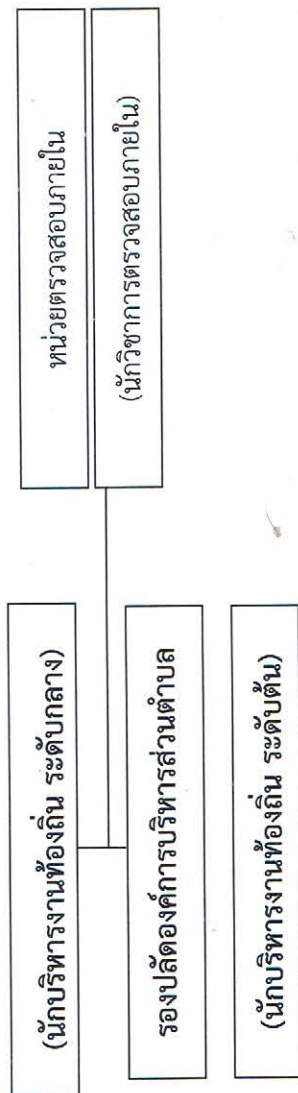
เงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนในส่วนราชการ
 * ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด้านที่สุด

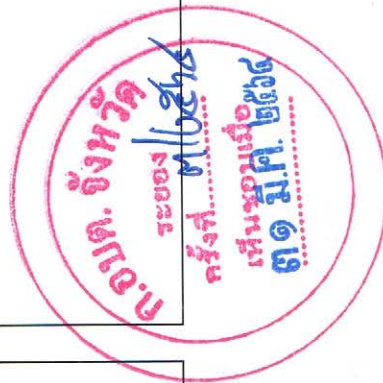
ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - งานอำนวยความสะดวก - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - งานการเงินและบัญชี - งานแรงจูงใจและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - งานอำนวยความสะดวก - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานอำนวยการ

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)
- ยาม (๑)

งานสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานนิติการ

- นิติกร (ชก.) (๑)

งานนโยบายและแผนงาน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒)
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑)

งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) (๑)
- นักการ (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร (ชก.) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	พก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๒	๐	๕	๗	๒๑
มีครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๒	๐	๕	๗	๒๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ชง.) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ (ป.ก./ชก.) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ชง.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชพ.	ป.ก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๓	๑	๑๐
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๑	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง ๑) (อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.)

งานอำนวยบริการ

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ว่าง ๑)

งานสำรวจและออกแบบ

- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานจดมามาตรฐานน้ำ (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๕	๐	๖	๔	๑๗
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๕	๔	๑๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๔	๐	๑	๐	๗

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทร์ (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีโสภณ

- ครู (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีโสภณ

- ครู (๓) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๓) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชุมมนุญ

- ครู (๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)



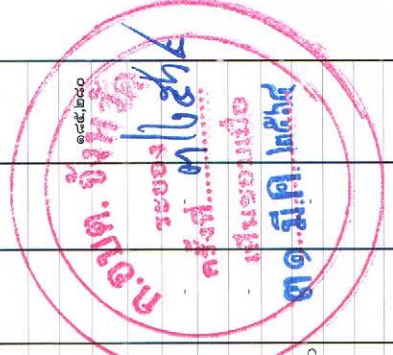
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
ระดับ อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๖	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓	๓	๑๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๓	๓	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเลื่อน / เงินค่าตอบแทน	
๑	พันจ่าเอกวิชาญ ยิ้มเย็น	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๖๔,๖๔๐	๔๔,๐๐๐	๓๔๖,๒๔๐	
๒	นางชนนัส ไยน้อย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๒,๕๒๐	-	๕๒๗,๑๒๐	
๓	ส.นักปลัด (๐๑) พันจ่าเอกสุรินทร์ พรหมศิริ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๕๒,๖๔๐	-	๕๓๔,๘๐๐	
๔		ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก	๓๔,๖,๐๐๐	-	๓๔๖,๐๐๐	
๕	นายสมบุรณ์ เพชรพัฒน์	ปริญญาตรี เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก	๓๔,๓๒๐	-	๓๔๗,๒๒๐	
๖	น.ส.สริยวลี กันดิษฐ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๓๔,๔๐๐	-	๓๔๗,๔๐๐	
๗	นางวิไลลักษณ์ กิ่งแก้ว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๒๔,๖๔๐	-	๒๔๗,๔๖๐	
๘	นายปิ่นนัทธ์ เจริญริมชล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปท.	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปท.	๒๐๗,๔๘๐	-	๒๐๗,๔๘๐	
๙	พันจ่าเอกชาติบัญชา จำปาลิ่อม	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง	๓๔,๕๒๐	-	๓๔๕,๕๒๐	
๑๐	นางอำพรรัตน์ นารณณี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๕,๖๔๐	-	๑๕๕,๖๔๐	
๑๑	นางสาววิจิตา อินตะหาล้า	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปท.	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปท.	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) น.ส.อินรา เปรื่องราย	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๔๓,๖๐๐	-	-	
๑๓	น.ส.สุนันทา ผลการ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	
๑๔	นางสาววรรณมา นิคมคาย	ปริญญาตรี วาริชศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๔๓,๖๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวณัฐิกา วงศ์เดช	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๔๓,๖๐๐	-	-	
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นายภูมิรัตน์ เจริญสรรพ	ปวช. การเกษตร	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	๑๕๐,๖๐๐	-	-	
											1,5			

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๗	นางศรีไพร นาคตระกูล	ม.๖	-	นักการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๘	นายพศกร ฉายาขุเลิต	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๙	นาย योगยศ เกิดรอด	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	เทคนิคโลหะ													
๒๐	จ.อ.สตีเฟนค์ ปทุมศิริถาวร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๑	นางสาวสกลรัตน์ เรืองรอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๒	นายองค์อาจ พวยใจ	ปวช.	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลคนงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ช่างยนต์													
๒๓	นายสมชาย บัณฑอง	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	กองคลัง (๐๔)													
๒๔	น.ส.ธัญภัค โกนิม	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	คณ.	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	คณ.	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๑๕,๖๐๐	-
๒๕	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ท./ชก.	๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๖	น.ส.มุกดา โพธิ์ทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชก.	๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชก.	๒๘๑,๒๔๐	-	-	๒๘๑,๒๔๐
๒๗	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ท./ชก.	๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ท./ชก.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐
๒๘	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ท./ชก.	๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ท./ชก.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
	ลูกจ้างประจำ													
๒๙	นายประเวศ คำคลองตัน	อนุปริญญา ครุศาสตร์ (ปฐมวัย)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๓๐	น.ส.วิไลดา วรณทวิสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-
๓๑	น.ส.สมลัต ศรีจันทร์อินทร์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	-	-	-	-
๓๒	นายเสน่ห์ เอื้อยจำ	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๓	นายเกรียงศักดิ์ กาทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-
							2/5							



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน
๓๔	กองช่าง (๑๔๒) อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. ว่าที่เรือตรี..... (อ.ชัย บุญเรืองเกิด)	-	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	คัน	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	คัน	๓๔๓,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๓๕	นายกันยธร คุรุณน้อย	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง	๒๒๕,๒๐๐	
๓๖	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง	๒๔๗,๕๐๐	(ว่าง)
๓๗	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ท/ช.ท	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ท/ช.ท	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๓๘	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง	๒๔๗,๕๐๐	(ว่างเดิม)
๓๙	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง	๒๔๗,๕๐๐	(ว่างเดิม)
๔๐	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ป.ท/ช.ท	๔๔-๓-๐๕-๔๓๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ป.ท/ช.ท	๒๔๗,๕๐๐	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๔๑	นายสันต์ คำจูน	ป.ส. การก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-
๔๒	นายคุณพล แก้วเรณู	ป.ช. การไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๔๓	นายภาณุพงศ์ โตอาจ	ป.ช. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-
๔๔	-ว่าง-	ป.ส.	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	-
๔๕	นางสาวอังคณา แทนทด	บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๔๖	นายธนธรณพ กิ่งแก้ว	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นายอิทธิกร ประทุมเสถียร	ม.๖	-	พนักงานจมนาดรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจมนาดรวัดน้ำ	-	-	-	-
๔๘	นายพนตบัย วงศ์นาค	ป.ส. ไฟฟ้ากำลัง	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	-
๔๙	นายธีระพงษ์ เทียรพิทักษ์	ป.ส. การก่อสร้าง	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-
๕๐	นายวิชัย โพธิ์นาค	ป.ส. ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-

000/29
000/30
000/31
000/32
000/33

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น /เงินค่า ตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)													
๕๑	นางนารี วงศ์พิมพ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ค.ศ. ๑	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑,๔๘๐
๕๒	นางสาว วัง-...	-	๔๔-๓-๐๘-๓๔๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ป.ท./ช.ท.	-	๔๔-๓-๐๘-๓๔๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ป.ท./ช.ท.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕๓	น.ส.ณัฐธิดา ปันติ	ปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๕๔	นายอ้อมบดินทร์ก่อนเกษมสวัสดิ์ศรีโสภณ	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑-๒-๐๐๔๕	ครู	ค.ศ.๒	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๖	ครู	ค.ศ.๒	๒๔๘,๘๒๐	-	๔๒,๐๐๐	๒๔๘,๘๒๐
๕๕	พนักงานงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) น.ส.รจนา ศักดิ์มัน	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๑,๖๘๐	-	-	-
๕๖	น.ส.ชญาวันพร ธีระโรจน์วัฒน์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
๕๗	นายพัฒนเด็กเล็กวัดศรีโสม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๘	นางสมนา สอดอ้อม	ปริญญาตรี	๒๑-๒-๐๐๔๕	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๖,๕๖๐	-	๔๒,๐๐๐	๒๕๖,๕๖๐
๕๙	น.ส.บุญจันทร์ มะลิวัลย์	ปริญญาตรี	๒๑-๒-๐๒๔๗	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๑๖๐	-	-	๒๔๘,๑๖๐
๕๙	น.ส.วิมล ยี่โต๊ะ	ปริญญาตรี	๒๑-๒-๐๒๔๘	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖๐	พนักงานงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) น.ส.น้ำทิพย์ เอี่ยมพลี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
๖๑	พนักงานงานจ้างทั่วไป น.ส.ระพี วงศ์คง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖๒	น.ส.ธณัทภัทพร พานทอง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖๓	น.ส.ประภัสสร เหมอินทร์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖๔	ศูนย์พัฒนเด็กเล็กบ้านชุมชนใน น.ส.เอื้ออารย์ ห่อมณีเจริญ	ม.๓ ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๒๔๙	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๖,๐๐๐	-	-	๒๕๖,๐๐๐
๖๕	น.ส.เพียงใจ คำกลั่น	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๒๕๐	ครู	ค.ศ.๑	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๖๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๗,๐๘๐	-	-	๒๔๗,๐๘๐

นาย. จันทนากรกิจ (ทักกะ)
- ระเบียบ
ครั้งที่ ๑๑ มี.ค. ๒๕๖๔

บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	
๖๖	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ท.		๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ปก./ท.		๓๕๕,๓๒๐		๓๕๕,๓๒๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ การดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสรณะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด / พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อ รักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย