

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔ .สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของ อบต.วังตะเคียน.....	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๖
๖. การกิจหลัก การกิจรอง.....	๑๙
๗. สรุปปัญหา และแนวทางแก้ไขในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงวัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง.....	๕๑

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการให้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน มีการกำหนดตำแหน่งและจัดแผนอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายนำภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้หน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personal Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนการดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจจะเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower Planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนเป็นจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

คำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

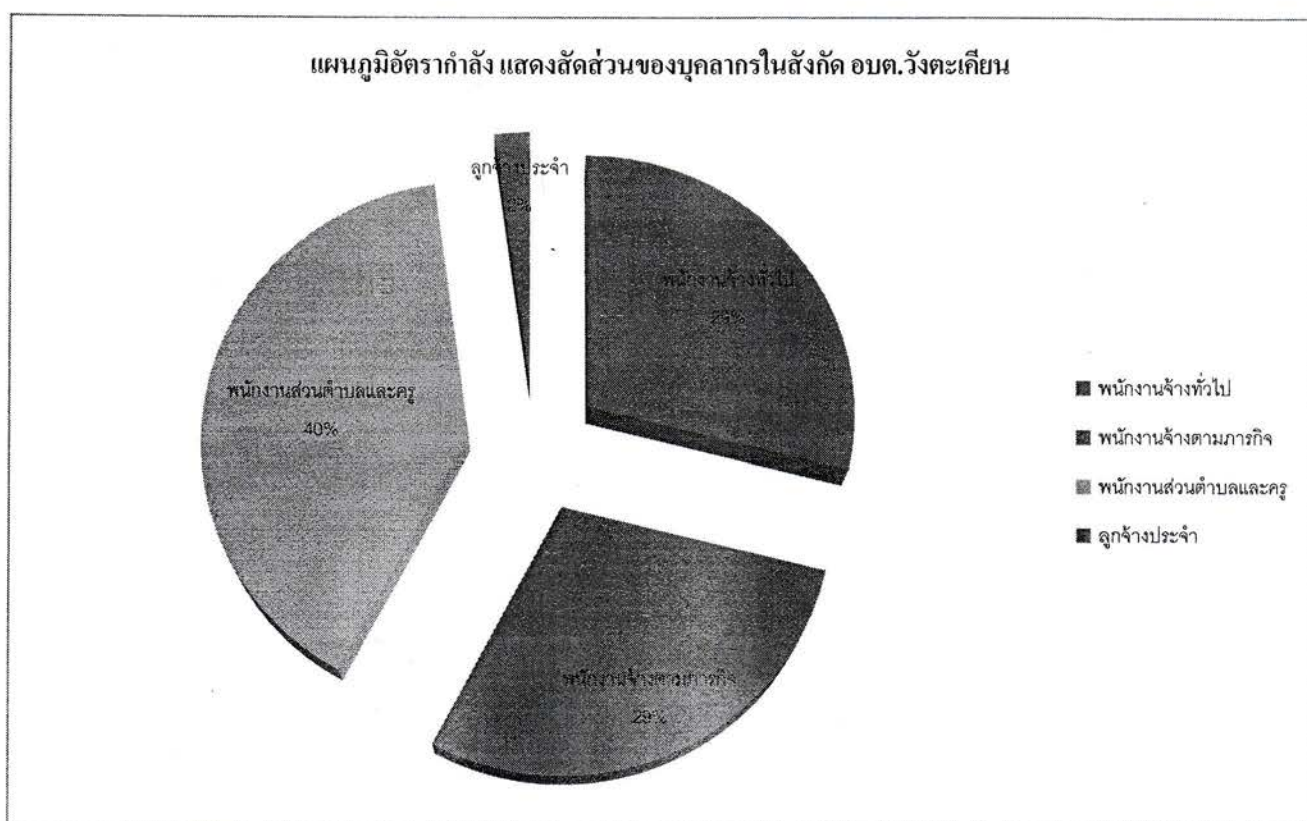
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดลงที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ด้วยปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจำนวน ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรใน
สังกัด อบต.วังตะเคียน

ประเภทพนักงาน	คน	ร้อยละ
พนักงานจ้างทั่วไป	13	29
พนักงานจ้างตามภารกิจ	13	29
พนักงานส่วนตำบลและครู	18	40
ลูกจ้างประจำ	1	2



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริหารสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

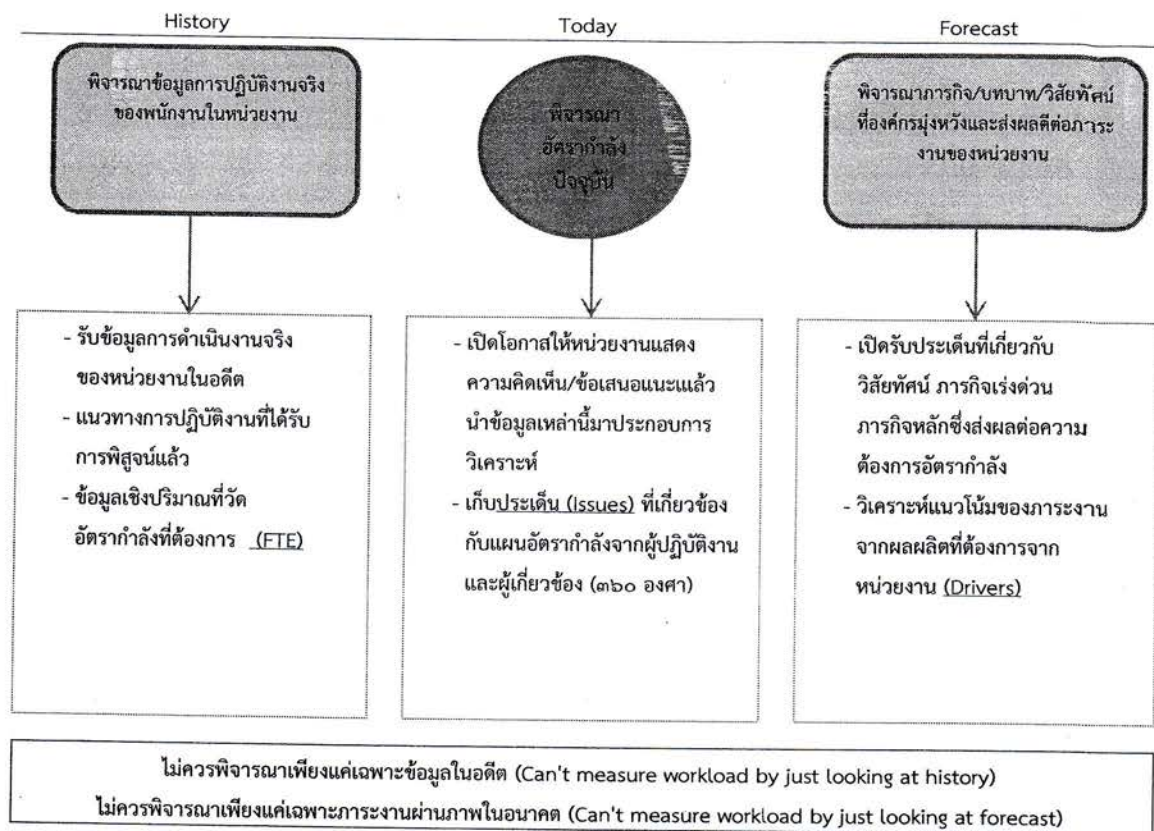
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะให้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

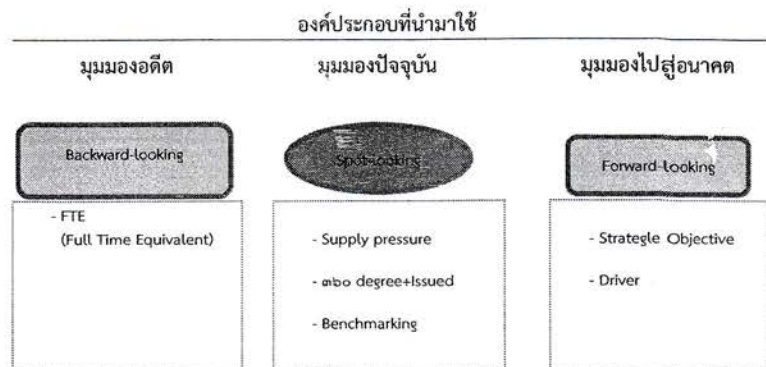
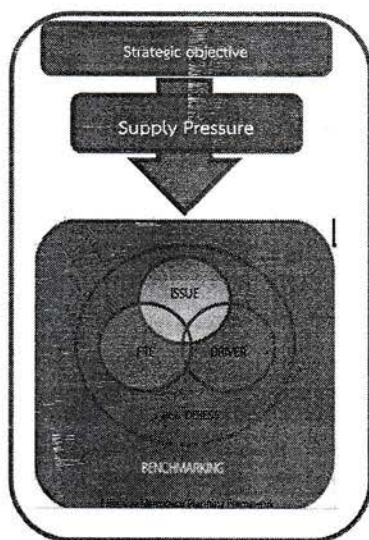
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้อง
อาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกัน
กับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น
ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ
วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) ได้ดังนี้



"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มีการพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาวางแผนในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนกำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จะพิจารณาคุณสมบัติ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑) พิจารณานักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- มีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Drive : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน) มายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

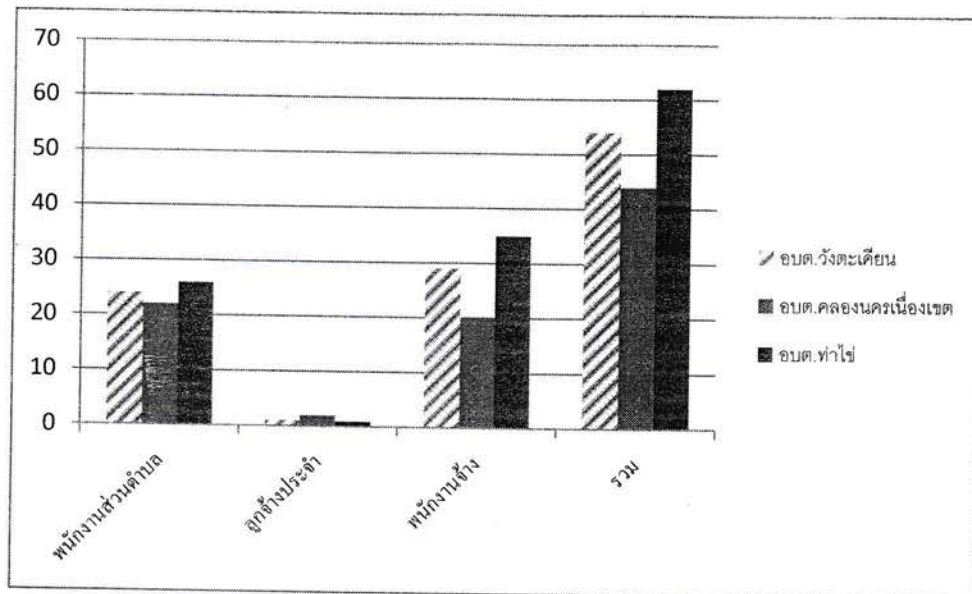
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการแทนการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความหมายสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคน

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ หรือผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับผู้บริหารตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนครเนื่องเขต และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไข่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง



ประเภท	อบต.วังตะเคียน	อบต.คลองนครเนื่องเขต	อบต.ท่าไข่
พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๒	๒๖
ลูกจ้างประจำ	๑	๒	๑
พนักงานจ้าง	๒๙	๒๐	๓๕
รวม	๕๔	๔๔	๖๒

จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไข่ และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนครเนื่องเขต ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ที่มีประชากรใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องนึกถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การทำหน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้าง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านการเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

๔.๓ ด้านสังคม

- การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- สุขภาพและอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และให้ยึดถือปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. โครงสร้างคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๔.๒ ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชยกรรมและการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๒

: มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จาก โอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและ พยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนที่มีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามาทำให้บางสายงานมีบุคลากรมีเพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ที่ตนคิดของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และการกิจ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างฯไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานทะเบียนพาณิชย์ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานสนับสนุน <u>งานเทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุน <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา - ศิลปวัฒนธรรม	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานทะเบียนพาณิชย์ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานสนับสนุน <u>งานเทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุน <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานประเพณี ศาสนา - ศิลปวัฒนธรรม	- สนับสนุน อบต.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบ ประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๒ งานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานจัดระเบียบสังคม งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานพัฒนารายได้ของประชาชน	- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษาอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบ ประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑.๒ งานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานจัดระเบียบสังคม งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานพัฒนารายได้ของประชาชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานจัดเก็บรักษาเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานจัดเก็บรักษาเงิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหาร - งานอาชีวอนามัย <u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ  <u>งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ - งานโรคเอดส์ <u>งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคกักสัตว์ - งานป้องกันพิษสุนัขบ้า - งานตรวจสอบคุณภาพนมโรงเรียน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหาร - งานอาชีวอนามัย <u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ - งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารักเกียจและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหามลพิษ - งานกำจัดน้ำเสีย <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคกักสัตว์ - งานป้องกันพิษสุนัขบ้า	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ <u>งานควบคุมโรค</u> - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ - งานโรคเอดส์ <u>งานบริการสาธารณสุข</u> - งานรักษาและพยาบาล - งานเภสัชกรรม - งานวิชาการการป้องกันโรคไม่ติดต่อ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละ ส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๑.๒ พนักงานครู	๒	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๑๐	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๑	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๓	อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	๑๒	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือ เพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล วังตะเคียน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแล บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วน ราชการ จำนวนคน ที่ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมา เปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ให้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อให้ค่าปริมาณงานใน ภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วน ราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ. ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงาน ปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๒
	งานกฎหมายและคดี	-	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๑
	งานเทศกิจ	-	-	-	๑
	งานการศึกษา	๑	-	-	-
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๑	-
	งานกิจการโรงเรียน	๑	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	-	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
กองคลัง	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	๑	-	-
	งานการเงิน	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	-	๑
	งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประปา	๑	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานผังเมือง	๑	-	-	-
กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๑	๓
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานควบคุมโรค	-	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	๑	๓
	งานส่งเสริมปศุสัตว์และเทคโนโลยี	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงาน ที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการจัดการระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	พัฒนาการก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาแหล่งน้ำ การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้องกับการขยายตัวของเมือง	- ปลัด อบต.
		- รองปลัด อบต.
		- ผอ.กองช่าง
		- หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
		- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง
		- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
		- พนักงานขับรถยนต์
		- นายช่างโยธา
		- คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการจัดการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	การพัฒนาการจัดการจัดระเบียบชุมชนและสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัด อบต.
		- รองปลัด อบต.
		- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
		- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
		- ผู้ช่วยนิติกร
		- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
		- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
		- พนักงานขับรถยนต์
		- ยาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาด้านการส่งเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติวิถีปฏิบัติการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอย	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - คณงานประจำรชยยะ - คณงานทั่วไป - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - นักการภารโรง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	การพัฒนาการส่งเสริมการดำเนินงาน โดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาปากจนเชิงบูรณาการด้านงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมการมีกีฬานันทนาการ การศึกษา บำรุงรักษาศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การพัฒนาการสาธารณสุข	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง	การพัฒนาการส่งเสริมการวางแผนการลงทุน พาณิชยกรรม การขนส่ง การท่องเที่ยวและการเกษตร อุตสาหกรรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสารการปรับปรุงและพัฒนารายได้ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่และปฏิบัติงานและการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร	- ปลัด อบต.
		- รองปลัด อบต.
		- ผู้อำนวยการกองคลัง
		- หัวหน้าฝ่ายการเงิน
		- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้
		- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
		- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงิน								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสธ.
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร								
หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/คสช
นักวิชาการสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

สำนักงานปลัด	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	

๕. การทำจ้างด้วยกับประโยชน์ของแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่ค่าหัว จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปด. อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	630,000	1	1	1	16,560	16,440	16,440	646,560	663,000	679,440	(38,500)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	365,760	1	1	1	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	(26,980)
3	หัวหน้างานปด. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	424,560	1	1	1	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	347,760	1	1	1	12,960	13,440	13,320	360,720	374,160	387,480	(27,480)
5	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปจ./ขง.	1	-	297,900	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
6	เจ้าหน้าที่งานป้องกัน	ปจ.	1	1	240,480	1	1	1	7,800	8,040	8,280	248,280	256,320	264,600	(20,040)
7	นักวิชาการศึกษา	ปจ.	1	1	258,000	1	1	1	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	(21,500)
8	ครูผู้ดูแลเด็ก	คส.1	1	1	265,680	1	1	1	10,320	10,620	11,040	276,000	286,620	297,660	(21,400)
9	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	1	1	112,800	1	1	1	3,000	3,120	3,240	76,200	79,320	82,560	(9,400)
10	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	คส.1	1	1	243,840	1	1	1	9,960	10,200	10,680	253,800	264,000	274,680	(20,320)
11	ผู้ช่วยนิเทศ	-	1	1	214,560	1	1	1	8,640	9,000	9,360	223,200	232,200	241,560	(17,880)
12	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	1	1	228,120	1	1	1	9,120	9,480	9,960	237,240	246,720	256,680	(19,010)
13	พนักงานขับรถคนขับ (ทักษะ)	-	1	1	144,240	1	1	1	5,760	6,000	6,240	150,000	156,000	162,240	(12,020)
14	พนักงานขับรถคนขับ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
15	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	112,800	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
16	ช่าง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
17	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	หัวหน้างาน โขนและแดน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	394,080	1	1	1	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160	(31,340)
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	1	1	1	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	1	1	1	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
21	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	188,160	1	1	1	7,560	7,920	8,160	195,720	203,640	211,800	(15,680)

๕. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนหนึ่งปีคิดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
22	ผู้อำนวยการด้านชุมชน	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
23	กองคลัง	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
24	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง) ฝ่ายการเงิน	ต้น	1	1	329,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	341,760	354,360	367,320	(25,970)
25	หัวหน้าฝ่ายพัฒนา (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	347,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	360,720	374,160	387,480	(27,480)
26	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./พ.ง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
27	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./พ.ง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
28	ผู้อำนวยการจัดเก็บรายได้ (ลด)	-	1	1	185,280	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	(15,440)
29	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	154,560	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,800	167,280	174,000	(12,880)
30	กองคลัง	ต้น	1	1	378,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	(28,040)
31	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นัก บริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	360,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	374,160	387,480	400,560	(28,560)
32	นายช่างโยธา	ป.ง./พ.ง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
33	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	138,120	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,640	149,400	155,400	(11,510)
34	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	374,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	387,480	400,560	414,000	(29,680)
35	นายช่างโยธา	พ.ง.	1	1	275,040	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
36	พนักงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
37	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
38	กองช่างโยธา	ต้น	1	1	484,320	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)

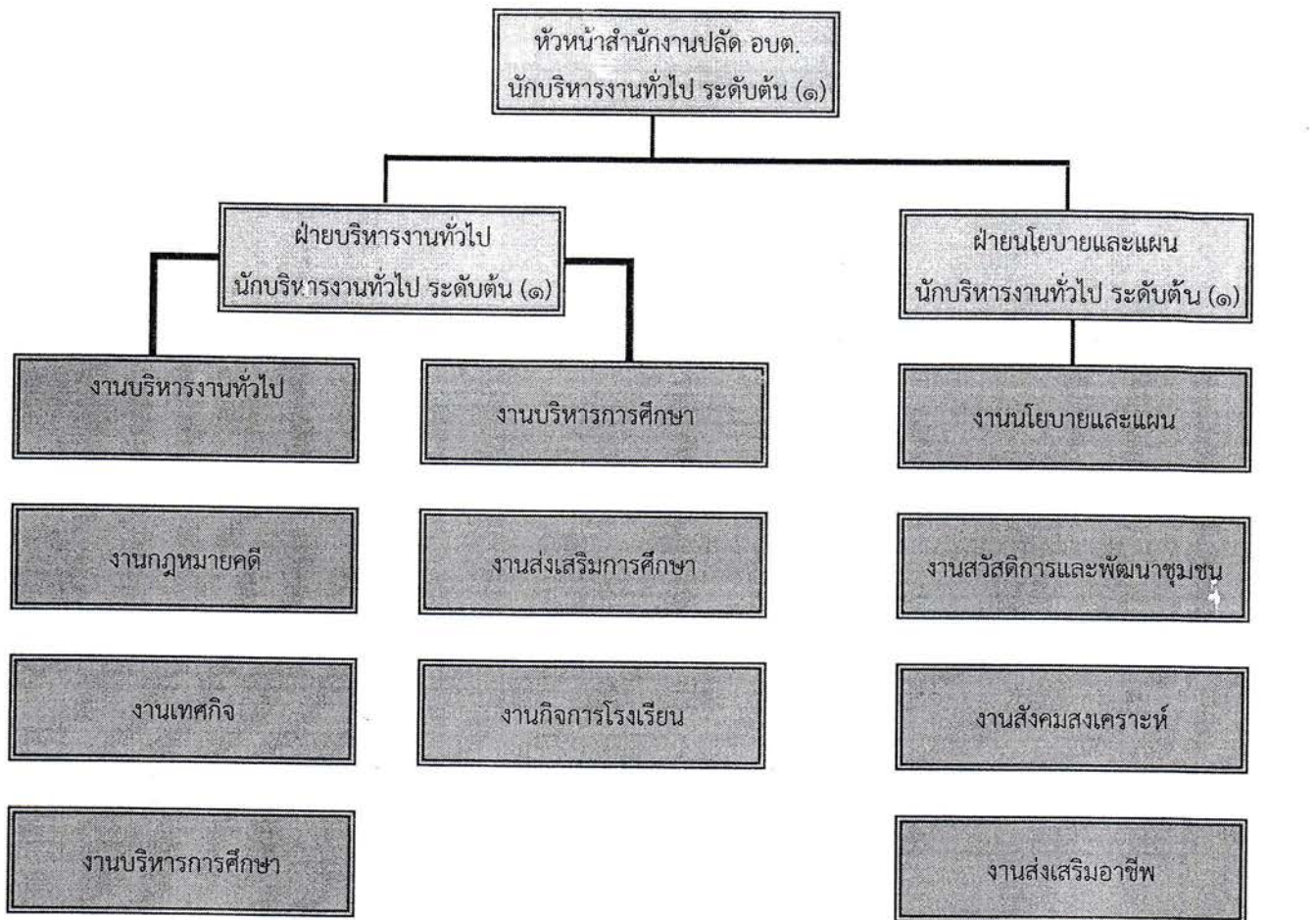
๕. การกล่าวไว้เกี่ยวกับประโยชน์ต่อตนเอง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน ที่เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ																	
39	หัวหน้าฝ่ายงานบริหารและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน บริหารงาน)	ต้น	1	1	300,600	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	311,880	323,640	335,520	(23,550)
40	ผู้อำนวยการบริหาร	-	1	1	18,200	1	1	1	-	-	-	8,760	9,120	9,480	26,960	36,080	45,560	(23,550)
41	พนักงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
42	พนักงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
43	พนักงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
44	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
45	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
46	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
47	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
48	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
49	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
50	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
51	พนักงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
52	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงาน บริหารงาน)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง/คสช.
53	นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ร.ก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง/คสช.
54	ผู้อำนวยการบริหารงาน	-	1	1	136,800	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,320	148,080	154,080	(11,400)
(4)	รวม		54	46	11,668,880	54	54	54	-/-	-/-	-/-	351,180	369,420	374,820	12,020,060	12,389,480	12,754,300	
(5)	ประมาณการรายได้โดยประมาณ 20 %														2,404,012	2,477,896	2,552,860	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายโดยประมาณ														14,424,072	14,867,376	15,317,160	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														44,000,000	46,200,000	48,510,000	
(8)	คิดลด 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี														32,78	32,18	31,58	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)			
สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (3) -นักวิชาการศึกษา ป.ก. (1) -พง.ธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) -พง.ป้องกัน ปง. (1) -อ.รัฐ ค.ศ.1 (2) พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) -ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1) -ผู้ช่วยนิติกร (1) -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1) -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (2) (ว่าง) -พนักงานขับรถยนต์ (พักมะ) (2) -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พักมะ) (1) -อบม (1) -นักการภารโรง (1)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (3) -พง.จัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) -พง.พัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) ลูกจ้างประจำ -พง.จัดเก็บรายได้ (1) พนักงานจ้าง -ผู้ช่วย พง.พัสดุ (1)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (3) -นายช่างโยธา ชง. (1) -นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) -พนักงานขับรถยนต์ (พักมะ) (1) -คนงานทั่วไป (1)	พนักงานส่วนตำบล -นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ระดับต้น) (2) -นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (ระดับต้น) (ว่าง) -นักวิชาการสาธารณสุข ปช./ชก. (ว่าง) พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (1) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (2) -คนงานทั่วไป (3) -นางงานประจำขยะ (5) -คนงานประจักษ์ขยะ (1Xว่าง)

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



- เจ้าพนักงานธุรการ ชง./ปง./ว่าง
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.(๑)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ผู้ช่วยนิติกร (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)(๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) (๑)
- ยาม (๑)
- นักการภารโรง (๑)

- นักวิชาการศึกษา ๔ (๑)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) (ว่าง)

ระดับ	อท. ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	-	-	-	๗	๒

โครงสร้างของกองคลัง

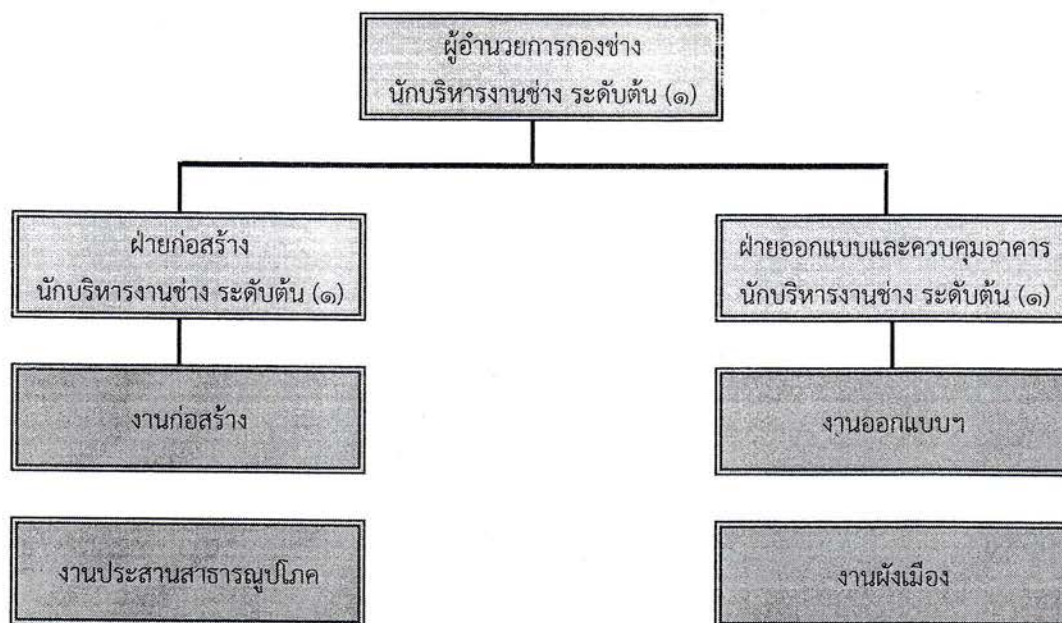


- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ลง) (๑)

ระดับ	อท. ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	๑	๑	-

โครงสร้างของกองช่าง

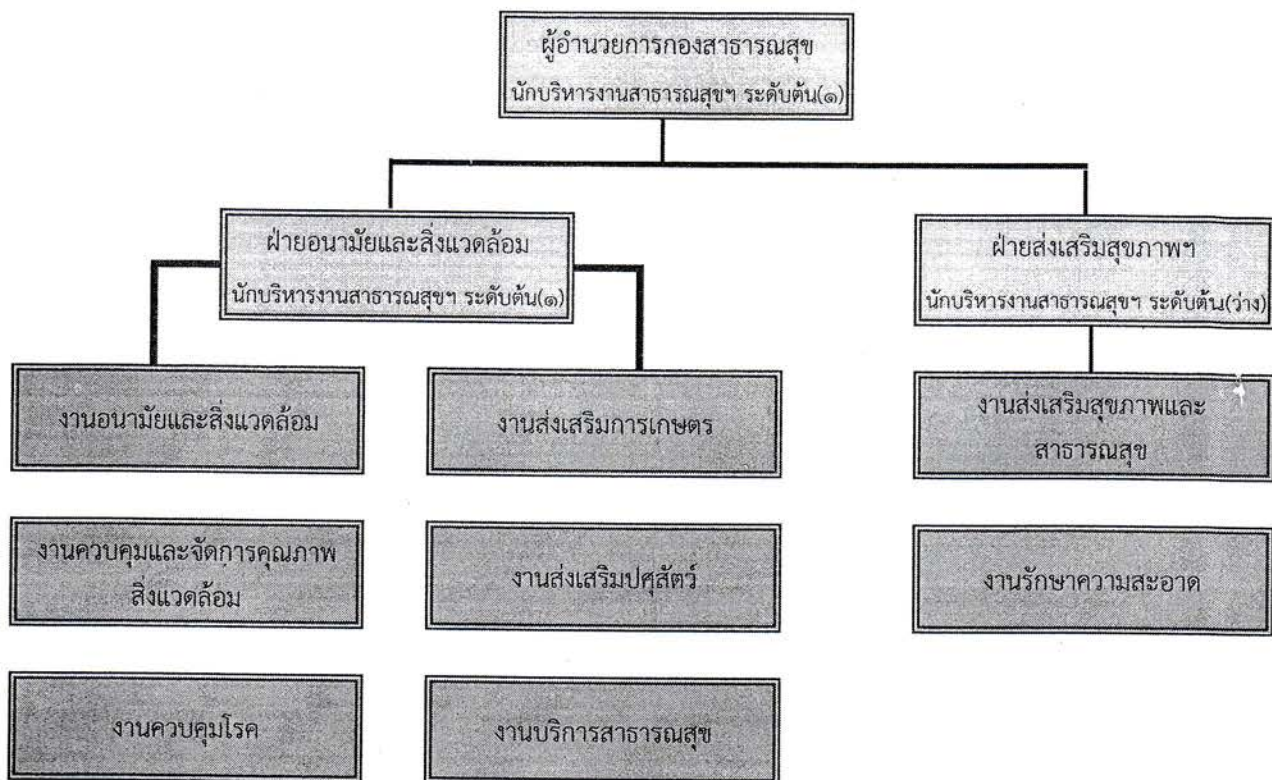


- นายช่างโยธา ชง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

- นายช่างโยธา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อท. ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	๒	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง)
- ผช.นักวิชาการเกษตร (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒)
- คนงานทั่วไป (๓)
- คนงานประจำรถขยะ (๕)
- คนงานประจำรถขยะ (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อท. ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๒	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังเดียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
1	นางสาวพิมพ์ นิมิต	ป.โท	07-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	07-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	462,000 (38,500x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	630,000
2	นายปรีชาดิ แฉะกลิ่น	ป.โท	07-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	07-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	323,760 (26,980x12)	42,000 (3,500x12)	-	365,760
3	นางนิภา วิไลวงษ์	ป.โท	07-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	07-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,560
4	นางสาวอริย์ วงศ์กัญ	ป.โท	07-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	07-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	329,760 (27,480x12)	18,000 (1,500x12)	-	347,760
5	-	ปวช.	07-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปจ.ชง.	07-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปจ.ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-ว่างเดิม-
6	นายสุรพงษ์ แฉะจรัส	ป.ตรี	07-3-01-4805-001	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปจ.	07-3-01-4805-001	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปจ.	240,480 (20,040x12)	-	-	240,480
7	นางสาวศิริพร ชัยชม	ป.ตรี	07-3-01-3805-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปค.	07-3-01-3805-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปค.	258,000 (21,500x12)	-	-	258,000
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอรเมืองเขต นางภรณ์พร พิสุตร	ป.ตรี	24-02-0109	ครูผู้ดูแลเด็ก		คศ.1	24-02-0109	ครูผู้ดูแลเด็ก		คศ.1	253,680 (21,140x12)	-	-	253,680
9	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอุภา แฉะงาญ	ป.ตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)		-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)		-	73,200	-	-	เงินอุดหนุนเดือนละ 6,100
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านวังเดียน นางรนิดา จำปาสุข	ป.ตรี	24-02-0211	ครู		คศ.1	24-02-0211	ครู		คศ.1	243,840	-	-	243,840

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	อายุวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
											(20,320x12)		
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
11	นางนงนรีรัตน์ ชื่นปริษา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	218,280		
12	นางสาวปัทมา นิลชะหา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร		-	-	ผู้ช่วยนิติกร		-	214,560		
13	นายสุกฤษฎ์ สุขสำราญ	ป.6	-	พนักงานขับรถขนส่ง (ทักษะ)		-	-	พนักงานขับรถขนส่ง (ทักษะ)		-	144,240		
14	นายศักดิ์ พวงโค	ม.3	-	พนักงานขับรถขนส่ง (ทักษะ)		-	-	พนักงานขับรถขนส่ง (ทักษะ)		-	112,800		
15	นายณัฐพงศ์ ชิงการ	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถขนส่ง (ทักษะ)		-	-	พนักงานขับรถขนส่ง (ทักษะ)		-	112,800		
	พนักงานจ้างทั่วไป												
16	นางประยัด โอสมประสิทธิ์	ป.6		นักการภารโรง		-	-	นักการภารโรง		-	108,000		
17	นายโกศล วรพัฒนบุรุษ	ม.3		ยาม		-	-	ยาม		-	108,000		
	ฝ่ายนโยบายและแผน												
18	นายมานะ กิจพิงษ์	ป.ตรี	07-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	07-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	376,080 (31,340x12)	18,000 (1,500x12)	394,080
	ฝ่ายนโยบายและแผน												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
19	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	112,800		-ว่าง-
20	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	112,800		-ว่าง-
21	นางสาวพรภัสร์ วิดีเล็ก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์		-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์		-	188,160		
22	นางสาวพิชญะ ศิริสุนทร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	180,000		
	กองคลัง												

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและงบการเงินในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังเดียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
23	นางพรชยา นาคสมบูรณ์	ป.โท	07-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ.	07-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ.	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	411,480
24	นางสาวสุภาวดี สาธิตาน	ป.ตรี	07-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ.	07-3-04-2102-002	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ.	311,640 (25,970x12)	18,000 (1,500x12)	329,640
25	นางนัยอัย สิกานะ	ป.ตรี	07-3-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนา (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ.	07-3-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนา (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ.	329,760 (27,480x12)	18,000 (1,500x12)	347,760
26	-		07-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง.ช.	07-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง.ช.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง/กสอ.
27	-		07-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง.ช.	07-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง.ช.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่าง/กสอ.
28	นางสาวบุญรัตน์ ไกรศรี	ปวท.	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	185,280 (15,440x12)	-	185,280
29	นางนงนิจดา บุษศิริ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	154,560	-	154,560
30	นางวิภา จันทพรหม	ป.ตรี	07-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	คณ.	07-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	คณ.	336,360 (28,030x12)	42,000 (3,500x12)	378,360
31	นายอนุพงษ์ บุญมา	ป.ตรี	07-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	คณ.	07-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	คณ.	356,160 (29,680x12)	18,000 (1,500x9)	374,160
32	นายสมบูรณ์ มากตัน	ปวช.	07-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ง.	07-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ง.	275,040 (22,920x12)	-	275,040

๑๑. ปัญหาแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
33	พนักงานจ้างทั่วไป นายราฐ ไชยอรอด	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000	-	108,000
34	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายไพศาล วรรณภานุรักษ์	ป.6	-	พนักงานขับรถขนส่ง(ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถขนส่ง(ทักษะ)	-	-	112,800	-	112,800
35	ผู้ช่วยเลขานุการ นายพรศักดิ์ อินทรประเสริฐ	ป.ตรี	07-3-05-2103-003	พนักงานขับรถขนส่ง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	07-3-05-2103-003	พนักงานขับรถขนส่ง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	342,720 (28,560x12)	18,000 (1,500x12)	360,720
36	-	-	07-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	07-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง. (ค่ากลางเงินเดือน)	256,440	-	ว่างเต็ม
37	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวฉันทรา ทวีพรเจริญ	ป.วช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	138,120 (11,510x12)	-	138,120
38	กองสาธารณสุข นายสาม งามจำ	ป.โท	07-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	ต้น	07-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	484,320
39	ผู้ช่วยนายกและซึ่งเวดล้อม นางวรารักษ์ อ้นทะไชย	ป.ตรี	07-3-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายอนามัย (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	ต้น	07-3-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายอนามัย (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	ต้น	282,600 (23,550x12)	18,000 (1,500x12)	300,600
40	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวรดา แก้วศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	218,400	-	-
41	นายสุพจน์ ลิ้มภักดี	น.ป.จ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000	-	-
42	นายบรรลือ ทับถิ่นสุข	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000	-	-
43	นางงาม ศรีอนุต	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรงบประมาณและงบการเงินในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังเตย อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
44	นายโกศล ฤทธิการ	ป.6	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา		-	108,000			
45	นายธีรวัฒน์ เจริญวัฒนา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา		-	108,000			
46	นายภาณุ มิน ใจะ	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000			
47	นายสุรศักดิ์ สายโนน	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000			
48	นายอนุสรณ์ แก้วมณีรัตน์	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000			
49	นายดิศักดิ์ ชัยเดช	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000			
50	นายเอกวิทย์ เข้มทอง	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000			
51	-		-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	108,000			ว่างเต็ม
52	ให้นันต์ คุ้มภัยวิมลคุณภาพ	ป.ตรี	07-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	07-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	393,600	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่าง/คสช.
53	-		07-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วช.	ปก./ชก.	07-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วช.	ปก./ชก.	355,320	ค่ากลางเงินเดือน	ค่ากลางเงินเดือน	355,320 ว่าง/คสช.
54	นางสาววิวิสาห์ ศรีทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	136,800			136,800

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

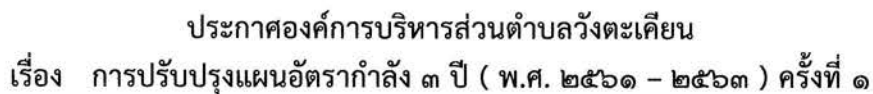
ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ ข้อ ๒๓ และประกอบกับมติคณะกรรมการจังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑ ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)..... ฉ. ๑๖

(นายวิรัช พวงมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน

บัญชีให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติมและปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามมติการประชุม ก.อบต. จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ (แนวบวาระ ๔.๑๕)

ที่	อบต.	พจน.ภารกิจ/ ทั่วไป	ตำแหน่ง	สังกัด	กำหนดตำแหน่ง/ ปรับปรุงตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ภาระ ค่าใช้จ่าย	เหตุผลความจำเป็น	มติคณะอนุกรรมการ	มติ
๑	คลองหลวงแพ่ง	ทั่วไป	คนงาน	สำนักงานปลัด กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๗.๐๒	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๒	วังตะเคียน	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๓	เสม็ดใต้	ทั่วไป	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๓.๑๑	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๔	เสม็ดเหนือ	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	กองสาธารณสุข	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๘.๙๓	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๕	โยธะกา	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๙.๓๗	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๖	สิงโตทอง	ทั่วไป	คนงาน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๓		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๗	โพรงอากาศ	ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๘	คลองขุด	ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๑.๕๔	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๙	เมืองเก่า	ทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองคลัง	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๗	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๐	แปลงยาว	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๗	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๑	บางคา	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองสาธารณสุข	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๕	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๒	คลองเขื่อน	ทั่วไป	พนักงานผลิตน้ำประปา	กองช่าง	กำหนดตำแหน่ง	๑		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๓	คลองเขื่อน	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กองการศึกษา	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๐	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๔	คลองเขื่อน	ทั่วไป	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๒.๘๐	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๑๕	คลองเขื่อน	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๖	คลองเขื่อน	ทั่วไป	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๗	คลองเขื่อน	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๘	คลองเขื่อน	ทั่วไป	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑		ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ไม่เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑๙	คลองเขื่อน	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๓๐.๔๘	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ
๒๐	คลองเขื่อน	ทั่วไป	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	สำนักงานปลัด	กำหนดตำแหน่ง	๑	๒๗.๘๙	ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น	ความเห็นชอบ	เห็นชอบ

ตามมติการประชุม ก.อบต. จังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ (แนบวาระ ๔๑๔)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑
ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐
แนบท้ายประกาศปรับปรุงและใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑
กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. และตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานกฎหมายคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	ฝ่ายการเงิน - งานบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.) - งานการเงิน ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค (ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า) พม.ง. จ้างตามภารกิจ ฝ่ายออกแบบและความควบคุมอาคาร - งานออกแบบและความควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑)
ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก ศศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ฝ่ายนโยบายและแผน								
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑)
ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ฝ่ายการเงิน								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	-	-	-	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่ตามมติ ก.อบต.จว.ฉช.ในการ ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พ.ย. ๖๐
ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
รวม	๗	๗	๗	๗	+๑	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่ตามมติ ก.อบต.จว.ฉช.ในการ ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พ.ย. ๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑)
ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร								
หัวหน้าฝ่ายออกแบบฯ (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
รวม	๔	๔	๔	๔	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ว่าง
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/คสช
นักวิชาการสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเคียน อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
(แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑)
ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักงานปลัด	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองคลัง	๗	๗	๗	๗	+๑	-	-	
กองช่าง	๘	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	+๒	-	-	