แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังสำหรับใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นจะทำให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจังหวัดพิษณุโลก สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **สุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น

แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

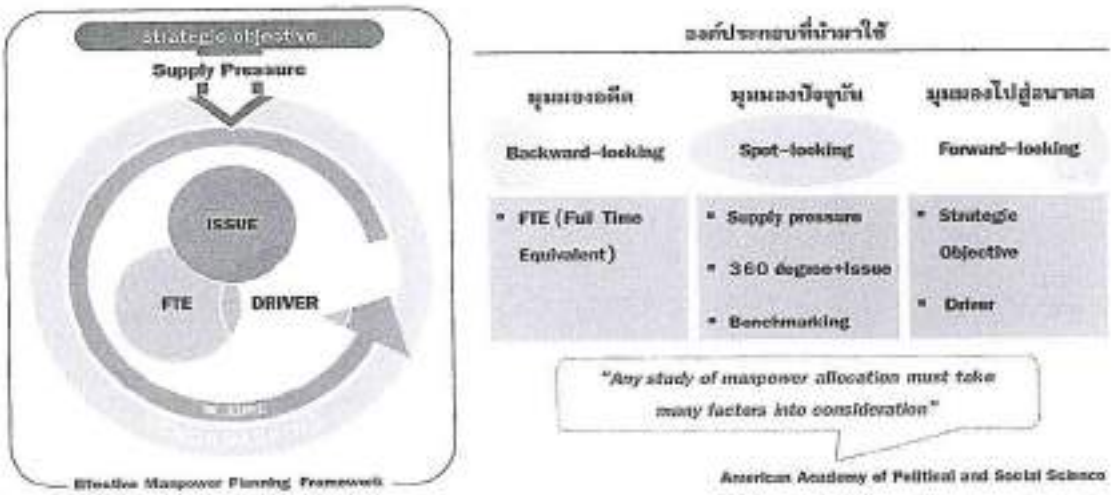
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ

American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการสอน มีคุณวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีสาขาการศึกษาปฐมวัย ปริญญาตรีทางการศึกษาอื่น หรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อแก้ไขปัญหา และจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเข้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการมีคนครอง	๑๒เดือน	๓๐๖๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๓๐	๑๑๓๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๓๓๔๔๐	๓๓๓๒๐	๓๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๓๓๔๔๐	๓๓๓๒๐	๓๓๓๒๐	๓๓๖๐๔๐	๓๓๙๔๐๐	๔๐๒๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๗๗๔๐	-	-	๑๐๒๕๐-๗๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๗๔๘๐			๔๗๔๘๐-๔๗๗๔๐=๑๔๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๔๖๓๐			(๕๑๐+๑๔๔๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	๑๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๔๓๒๐	๓๗๘๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐	๗๔๖๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๖๔๙๐=๒๓๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๓๐+๒๓๕๐)/๒ = ๑๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๑๔๗๒๐	๗๔๕๔๐๐	๗๗๕๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖. กรณีพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

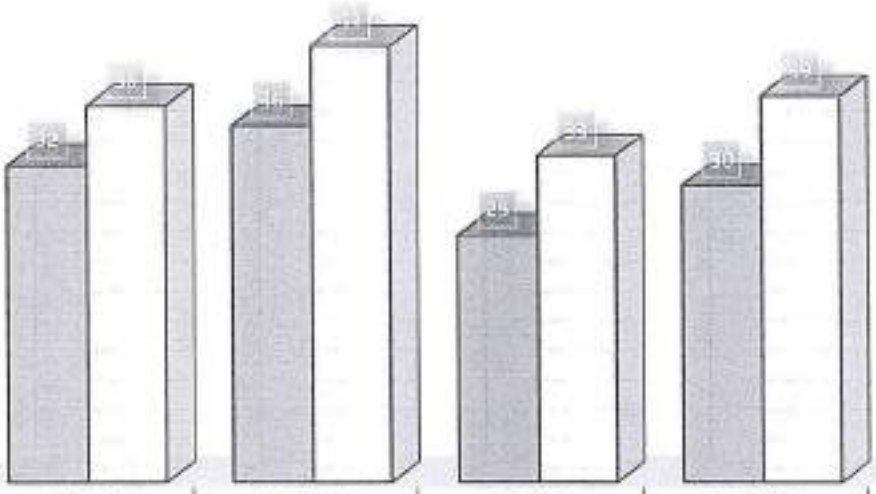
องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และองค์การบริหารส่วนวังทอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



	อบต.วังนกแอ่น	อบต.บ้านกลาง	อบต.วังทอง	อบต.แก่งโสภา
พนักงานส่วนตำบล	32	36	25	30
พนักงานจ้าง	38	44	33	39

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง และ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งโสภา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๓	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ข้างเคียง	อบต.บ้านกลาง อบต.วังทอง อบต.แก่งโสภา
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๓ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.วังนกแอ่น ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมากแอ่น พบปัญหาและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ที่ดินที่ใช้เป็นที่อยู่อาศัย และที่ทำกินส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตรและขยายตลาดรองรับผลผลิต

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ปัญหาเด็ก คนชรา ผู้พิการขาดการดูแลเอาใจใส่และถูกทอดทิ้ง
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด และการแก้ไขปัญหา

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการปล่อยน้ำเสียและขยะลงสู่แม่น้ำ
- ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า บุกรุกที่สาธารณประโยชน์ และไฟป่า
- คลองตื้นเขิน
- ภัยแล้ง อุทกภัย และภัยอื่น ๆ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาความพร้อมการให้บริการทางด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาชุมชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในด้านการสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ในการมีส่วนร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ให้มีการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวน – สาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจาราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาตนเอง (มาตรา ๑๗ (๒))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ	มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น
ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/ แผนพัฒนาจังหวัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง
(พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์)
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์รวม ประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

"ศูนย์กลางการบริการสี่แยกอินโดจีน"

พันธกิจ

๑. ยกระดับรายได้และกระจายรายได้ ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการพัฒนาผลิตภาพและการสร้างสรรค์
๓. สร้างความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ :

๑ พัฒนากระบวนการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
๒. พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสี่แยกอินโดจีนและอาเซียน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม กีฬาและสุขภาพ
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีมูลค่าเพิ่มที่ยั่งยืน
๒. เชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาคและต่างประเทศ เพื่อใช้ศักยภาพแหล่งที่ตั้งและความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน
๓. พัฒนาการค้าการลงทุนและความร่วมมือชายแดนไทย - พม่า / ไทย - ลาว
๔. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ กีฬาและสุขภาพ
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้
๒. จำนวนกลุ่มผู้ผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับมาตรฐาน
๔. เส้นทางเชื่อมโยง E –W – E – C ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนเครือข่ายการค้าการลงทุนที่เชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศอินโดจีน และประเทศสมาชิกอาเซียน
๖. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น
๗. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๘. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๙. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๑๐. จำนวนหมู่บ้านและชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. จำนวนหมู่บ้าน / ชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
๑๒. จำนวนเครือข่ายหมู่บ้าน / ที่มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาและส่งเสริมกระบวนการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การแปรรูปและการบรรจุภัณฑ์โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
๒. พัฒนาการคมนาคมและระบบ logistics
๓. พัฒนาและส่งเสริมการค้า การตลาด ทั้งภายในและต่างประเทศ
๔. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
๕. เสริมสร้างสมรรถนะผู้ประกอบการและการลงทุน
๖. ส่งเสริม พัฒนา และอนุรักษ์การท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมการตลาดเพื่อการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการท่องเที่ยวและบริการ
๙. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นฐานการผลิต / การค้า / การบริการอย่างมีคุณภาพและคุ้มค่า
๑๑. ส่งเสริมการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๑๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก

แผนพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐) สรุปสาระสำคัญของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

พิษณุโลก : เมืองบริการเศรษฐกิจและสังคมสี่แยกอินโดจีน

พันธกิจ (Mission)

พัฒนาเพื่อเป็นเมืองบริการที่หลากหลาย (Service City) และมีความปลอดภัยสูง (Safety City)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ศูนย์กลางการบริการการค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมเพื่อเป็นศูนย์กลางการบริการการค้า การขนส่งสินค้า ผู้โดยสารทางบก/อากาศ

๒. ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการบริการการค้า การขนส่งสินค้า ผู้โดยสารทางบก/อากาศ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีและงานบริการให้ได้มาตรฐาน

๔. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

๕. มีศูนย์ข้อมูลและพื้นที่เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการค้า โลจิสติกส์ และการขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนากระบวนการผลิต การตลาด และการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ : ๑. บริหารจัดการสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานปลอดภัยเชื่อมโยงการตลาดและการแปรรูป

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกรและเกษตรกร

๓. บริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวและกีฬา

๒. ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิมเพิ่มแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๓. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวและกีฬา

๔. พัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

๕. พัฒนาขีดความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์และการตลาดท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพ และ ICT

กลยุทธ์ : ๑.ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ (Healthy Province)

๒.ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการประชุมและสัมมนา

๓.ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ และ ICT

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำ อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ : ๑. สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ ป้องกันฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำ อย่างยั่งยืน

๒.อนุรักษ์ และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและป้องกันปัญหาภัยแล้งและอุทกภัยในพื้นที่

๓.พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

๔.ป้องกันและลดมลพิษ ณ แหล่งกำเนิด

๕.ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมศิลปกรรมเมืองเก่าและศาสนสถานที่สำคัญของจังหวัด

๖.ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการบริหารจัดการพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคม และความมั่นคงตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ : ๑. ส่งเสริมสนับสนุนหมู่บ้าน/ชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ดีขึ้น

๒.ขับเคลื่อนแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่หมู่บ้าน/ชุมชน อย่างทั่วถึง

๓.พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาประชาชนในพื้นที่

๔.เสริมสร้างความเข้มแข็งปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.เสริมสร้างพลังทางสังคมทุกรูปแบบ

๖.ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตจังหวัดพิษณุโลก

ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านความมั่นคงและผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ *"วังบอแอ่น ก้าวหน้า ชาวประชาสุขใจ ท้องถิ่นก้าวไกล ใส่ใจพัฒนา พึ่งพาตนเอง"*

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- **พันธกิจ** : พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ
- **เป้าประสงค์** เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์และมีความหลากหลายทางชีวภาพและเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๒.ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสียได้รับการบำบัดและจัดเก็บถูกวิธี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑ พัฒนาเครือข่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนเครือข่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น
๒ ป้องกันและแก้ไขทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลถูกวิธี	๓.จำนวนปริมาณขยะตกค้างลดลง ๒.ร้อยละของครัวเรือนที่กำจัดขยะอย่างถูกวิธีก่อนทิ้ง ๓.จำนวนครัวเรือนที่มีการคัดแยกขยะ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานปลัด

- ความเชื่อมโยง
- ➢ ยุทธศาสตร์จังหวัด :
  ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน
- ➢ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด :
  ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
  ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

➢ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา

- พันธกิจ : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยว และกีฬา
- เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลและ ส่งเสริมการการเล่นกีฬา
- ➢ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
  ๑.สถานที่ท่องเที่ยวได้รับการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
  ๒.เด็กเยาวชนและประชาชนมีการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพมากขึ้น
  ๓.มีอุปกรณ์และสถานที่เล่นกีฬาที่พอเพียงและทั่วถึง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมการท่องเที่ยวและปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว	จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๒.ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลข่าวสารสถานที่ท่องเที่ยวและกีฬา	จำนวนช่องทางในการประชาสัมพันธ์หรือรับรู้ข่าวสารการท่องเที่ยวและกีฬามากขึ้น
๓.จัดสถานที่เล่นกีฬาและส่งเสริมการเล่นกีฬาให้กับประชาชน/ เยาวชน	จำนวนสถานที่เล่นกีฬาเพิ่มขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานปลัด , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ,กองช่าง

- ความเชื่อมโยง

➢ ยุทธศาสตร์จังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

➢ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม กีฬา และสุขภาพ

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- พันธกิจ : พัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตบนค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีงามโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรสนับสนุนการผลิตและการให้บริการอย่างมีคุณภาพบนฐานความรู้ควบคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

➢ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
๑.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒.ประชาชนดำเนินชีวิตบนพื้นฐานค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีงามโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมอาชีพ/รายได้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนประชาชนที่ประกอบอาชีพหลังจากผ่านการอบรมส่งเสริมอาชีพแล้ว
๒.ให้สวัสดิการและหลักประกันสุขภาพทั่วหน้าให้กับประชาชน	จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการและหลักประกันสุขภาพ
๓.ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนพร้อมกับการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ	จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานปลัด , กองช่าง

- ความเชื่อมโยง

➢ ยุทธศาสตร์จังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากระบวนการผลิต การตลาดและการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคมและความมั่นคงตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

➢ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสี่แยกอินโดจีน และ อาเซียน

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาอาชีพและรายได้

➢ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- **พันธกิจ** : พัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- **เป้าประสงค์** : ประชาชนมีการศึกษา เรียนรู้ตลอดชีวิตเสมอภาค

➢ **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑.ประชาชนมีการศึกษาตลอดชีวิต

๒.ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ สืบสานสู่คนรุ่นหลัง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ	จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ
๒.ส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์ศิลปะ ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนครั้งที่จัดโครงการ/กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์ศิลปะ ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ความเชื่อมโยง**

➢ **ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ศูนย์กลางด้านการศึกษา การบริการทางวิชาการ ด้านสุขภาพและ ICT

➢ **ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม กีฬา และสุขภาพ

➢ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

- **พันธกิจ** : พัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตบนค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีงามโดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรสนับสนุนการผลิตและการให้บริการอย่างมีคุณภาพบนฐานความรู้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- **เป้าประสงค์** : เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้มีมาตรฐานเพียงพอและทั่วถึง

➢ **ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑.ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒.ประชาชนมีแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและใช้สำหรับการเกษตรอย่างพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง ถนน สะพาน และท่อระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน	จำนวน ถนน สะพาน และท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น
๒.ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค	จำนวนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและใช้ทำการเกษตร
๓.การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า	จำนวนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองช่าง

- **ความเชื่อมโยง**

➢ **ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ศูนย์กลางการบริการการค้า โลจิสติกส์และการขนส่ง

➢ **ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสี่แยกอินโดจีน และอาเซียน

➢ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ด้านจัดระเบียบชุมชน ผังเมืองและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน

- พันธกิจ : สร้างสังคมสันติสุขโดยเริ่มที่ครอบครัวอบอุ่น ทุกคนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ชุมชนที่เข้มแข็ง
- ประชาชนมีความปลอดภัย เป็นเมืองน่าอยู่
- เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางสังคมและมีความปลอดภัย เป็นเมืองน่าอยู่

➢ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวนอุบัติเหตุลดลง
๒.บูรณาการป้องกันปัญหายาเสพติด	จำนวนคดีเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่ลดลง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานปลัด

- ความเชื่อมโยง

➢ ยุทธศาสตร์จังหวัด :
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคม และความมั่นคงตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

➢ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด : -

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกมิติการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 7 : ด้านบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- พันธกิจ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการที่รวดเร็วและโปร่งใส
- เป้าประสงค์ : องค์กรมีระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีรวดเร็วและโปร่งใส

➢ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นมีการมีศักยภาพในการทำงานภายใต้กฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานบนฐานความคุ้มค่า โปร่งใส ถูกต้อง	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
๒.ยกระดับการศึกษาและอบรมของพนักงาน/บุคลากรของ อบต.	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่อง

๓.สร้างความพึงพอใจในการทำงานและบริการของ อบต.	๑.ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง ๒.สถานที่ปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
๔.ปรับปรุง/พัฒนาระบบการจัดเก็บภาษี	จำนวนภาษีที่จัดเก็บที่เพิ่มขึ้น
๕.สร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนชุมชนและจัดประชาคมท้องถิ่น	ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
หน่วยตรวจสอบภายใน

- **ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัด : -ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด : -ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :**
  ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองท้องถิ่น

๒.ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒.ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๔.ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕.ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
๖.ยุทธศาสตร์ด้านจัดระเบียบชุมชน ผังเมืองและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๗.ด้านบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพิ่มประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ด้วยเทคนิค (SWOT Analysis) จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร โดยกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก *Strengths* หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก *Weaknesses* หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก *Opportunities* หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก *Threats* หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ความสำคัญการประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเป็นการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน เครื่องจักร อาคาร สถานที่ บุคลากร และการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กร ทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน มาจากระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System : MIS) ที่มีอยู่ในองค์กร ได้แก่ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร) เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ ด้วยจุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร จุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป การประเมินสภาพแวดล้อมภายในจะช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า สร้างความได้เปรียบในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับลูกค้า (Customer Value) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาปัจจัยและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

๑.จุดแข็ง (S มาจาก *Strengths*) และ จุดอ่อน (W มาจาก *Weaknesses*)

จากสภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังหมากแซ่ม เป็นการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โดยอาศัย ๗ s (Seven-S Framework of McKinsey)

รูปแบบ Seven-S Framework of McKinsey

รูปแบบ หรือ Model นี้มาจากตัวย่อของ ๗ ปัจจัยด้วยกันคือ

โมเดลนี้ถูกสร้างขึ้นมาด้วยหลักการที่ว่าต้องการให้องค์กรได้เกิดความเข้าใจว่าแต่ละปัจจัยนั้นมันสัมพันธ์กันอย่างไร ในความสัมพันธ์นี้องค์กรจะต้องปรับแนวทางของแต่ละตัวให้มีความสมดุล และเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้นโมเดลจึงถูกใช้ประโยชน์หลักเพื่อให้เห็นว่าปัจจัยตัวไหน จะต้องมีการปรับแนว

Strategy - กลยุทธ์

หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างหรือคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน หรือหาช่องทางอย่างอื่น

- องค์กรของเรามีการนำเอาระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้หรือไม่
- ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้อยู่เข้มแข็งแค่ไหน
- ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้อยู่เป็นระบบที่บูรณาการมากน้อยเท่าไร
- เราได้นำผลที่ได้จากการจัดทำกลยุทธ์มาใช้อย่างเต็มที่มากน้อยเพียงไร
- ความมุ่งมั่นของเราที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ มีมากน้อยเพียงไร
- วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดได้มีการนำมาใช้อย่างครบถ้วนหรือไม่
- บุคลากรรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์มากน้อยเพียงไร
- บุคลากรให้ความสนใจต่อวิสัยทัศน์มากน้อยเพียงไร
- องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดมากน้อยเพียงไร

Structure - โครงสร้าง

หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์กรถูกจัดสร้างขึ้น เป็นตัวที่จะบอกว่าใครเป็นหัวหน้าใคร และใครที่จะต้องรายงานใคร คำถามที่มีได้คือ

- โครงสร้างองค์กรของเราเหลือน้อยชั้นมากน้อยเพียงไร
- โครงสร้างการทำงานมีความชัดเจนมากน้อยเพียงไร
- โครงสร้างการทำงานเกื้อหนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และการกระจายอำนาจมากน้อยแค่ไหน
- ความร่วมมือระหว่างกันในแต่ละแผนกงานมีมากน้อยเพียงไร
- ทีมงานรวมตัวกัน และปรับตัวเข้าหากันได้ดีเพียงไร
- สายการบังคับบัญชาเป็นอย่างไร ชัดเจนหรือไม่ชัดเจน
- สายการบังคับบัญชาทำให้บุคลากรต้องรับฟังคำสั่งจากหัวหน้าหลายคนหรือไม่

System - ระบบ

หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำวันที่บุคลากรในองค์กรต้องดำเนินการให้ลุล่วง คำถามที่มีได้คือ - ระบบงานอะไรที่เป็นหลักขององค์กร เป็นระบบทำงานกันไปวันๆ ตามพื้นฐานการปฏิบัติงานประจำวัน หรือมีระบบที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

- เรามีระบบงานที่เป็นสากลหรือไม่
- ระบบการบริหารจัดการที่มีอยู่ทำให้เราสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้ามากน้อยเพียงไร
- ระบบการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ หรือการบริการมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร งานยังคงผิดพลาดอยู่หรือไม่
- ระบบการเฝ้าติดตามกระบวนการเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร
- ระบบงานที่จัดทำขึ้นและนำลงปฏิบัติมีประสิทธิภาพน้อยแค่ไหน
- องค์กรได้นำระบบ Competency มาใช้ครบถ้วนแค่ไหน

Shared Value - ค่านิยมร่วม

หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือทัศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่ไปในทิศทางเดียวกับปัจจัยนี้ถูกนำมาวางไว้ตรงกลาง แสดงว่ามันมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เท่ากับเป็นเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุถึง คำถามที่มีได้คือ องค์กรของเรามีอะไรที่เป็นค่านิยมร่วม เป็นไปในทางส่งเสริมองค์กรหรือเป็นอุปสรรค

Style - รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของความมีภาวะผู้นำที่ผู้บริหารนำมาใช้ คำถามที่มีได้คือ

- รูปแบบการทำงานของผู้บริหารเป็นอย่างไร
- รูปแบบการบริหารจัดการเอื้อประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ อย่างไร
- ผู้บริหารมีภาวะผู้นำหรือไม่
- ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีมากน้อยเพียงไร
- ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่จะบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงไร
- มีรูปแบบการทำงานมีหัวหน้าหลายคนที่สร้างความสับสนในการบริหารจัดการหรือไม่
- ภาวะผู้นำของผู้บริหารทำให้บุคลากรทำงานเพื่อแข่งขันกัน หรือให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน
- การทำงานเป็นทีมขององค์กรมีความเป็นทีมอย่างแท้จริงหรือเป็นเพียงกลุ่มคนที่รวมตัวเข้าด้วยกันตามหน้าที่

Staff - บุคลากร

หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างที่รวมถึงความสามารถหรือสมรรถนะของพวกเขาด้วย คำถามที่มีได้คือ

- บุคลากรของเรามีความรู้ความชำนาญในงานมากน้อยเพียงไร
- บุคลากรของเรามีทัศนคติที่ดีต่อการบริการมากน้อยเพียงใด
- ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างไร
- บุคลากรมีสมรรถนะตามหลัก Competency มากน้อยเพียงใด

Skill - ทักษะ

หมายถึงความรู้ความชำนาญของพนักงานหรือลูกจ้างที่มีต่องานที่ต้องทำให้ลุล่วงตามเป้าหมายคำถามที่มีได้คือ

- ทักษะอะไรที่มีความจำเป็นมากที่สุดขององค์กรว่ามีทักษะนี้อยู่มากน้อยเพียงใด
- ทักษะการทำงานประจำมีมากน้อยเพียงใด
- ทักษะในการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์มีมากน้อยเพียงใด

- บุคลากรระดับบริหารมีทักษะการบริหารจัดการหรือไม่
- มีช่องว่างระหว่างทักษะมากน้อยเพียงไร
- มีการวัด เฝ้าติดตาม และควบคุมทักษะที่จำเป็นมากน้อยเพียงใด

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในแล้วได้ผลดังตารางนี้

ลำดับที่	คำถาม	จุดอ่อน	จุดแข็ง
กลยุทธ์ (System) -			
๑	การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน	๕๑.๙	๔๘.๑
๒	การทบทวนแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์	๓๑.๖	๖๘.๔
๓	การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของจังหวัด	๒๗.๘	๗๒.๒
๔	การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ของกลุ่มจังหวัด	๓๐.๔	๖๙.๖
โครงสร้าง (Structure)			
๕	โครงสร้างของหน่วยงาน	๒๖.๖	๗๓.๔
๖	สายการบังคับบัญชาทำให้บุคลากรต้องรับฟังคำสั่งจากหัวหน้าหลายคนหรือไม่	๓๔.๒	๖๕.๘
ระบบงาน (System)			
๗	ขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน	๔๐.๕	๕๙.๕
๘	ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	๓๙.๗	๖๐.๓
๙	ระบบการควบคุมภายในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๕๔.๔	๔๕.๖
๑๐	ระบบการเก็บข้อมูลของหน่วยงาน	๕๔.๔	๔๕.๖
๑๑	ระบบการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงาน	๔๘.๑	๕๑.๙
ค่านิยมร่วม (Shared Value)			
๑๒	ค่านิยมในการทำงานที่เน้นพื้นที่และชุมชน	๓๓.๘	๖๖.๒
๑๓	การรับรู้ค่านิยมในการทำงานอย่างทั่วถึง	๕๓.๘	๔๖.๒
๑๔	การปฏิบัติงานที่เน้นความสำคัญและประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	๕๓.๘	๔๖.๒
๑๕	มีความขยัน อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน	๒๑.๕	๗๘.๕
๑๖	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ยึดมั่นหลักการประชาธิปไตย เคารพกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ เพื่อความสงบสุขของสังคม	๒๙.๑	๗๐.๙
รูปแบบการบริหารงาน (Style)			
๑๗	ระบบการบริหารงานที่เน้นพื้นที่ / ชุมชน	๓๑.๖	๖๘.๔
๑๘	การทำงานเชิงรุก	๒๔.๑	๗๕.๙
๑๙	การทำงานเป็นทีม	๓๔.๒	๖๕.๘

ด้านบุคลากร (Staff)			
๒๐	จำนวนบุคลากรมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	๖๐.๘	๓๙.๒
๒๑	ความตั้งใจในการทำงาน	๒๖.๖	๗๓.๒
๒๒	ขวัญและกำลังใจ	๒๗.๘	๗๒.๒
ด้านทักษะความชำนาญของบุคลากร (Skill)			
๒๓	ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจ	๒๑.๕	๗๘.๕
๒๔	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกัน	๕๔.๔	๔๕.๖
๒๕	การสั่งสมความเชี่ยวชาญเพาะด้าน	๕๘.๒	๔๑.๘
	เฉลี่ย	๓๘.๘๓	๖๑.๑๖

๓.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

๒. โอกาส (*Opportunities* : O) และ อุปสรรค (Threat : T)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นโอกาส (*Opportunities* : O) และภัยคุกคาม (Threat : T) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานโดยอาศัยหลักการพื้นฐานและกรอบความคิดในการสถานการณ์ที่มีอิทธิพลจากภายนอก โดยใช้หลักของ "PEST Analysis " ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ "ภาพรวม" ของสภาพแวดล้อมในพื้นที่เชิงกลยุทธ์โดย "PEST Analysis " โดยอาศัยการข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เราไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ประกอบไปด้วย P – Politic : ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง E – Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ S – Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม และสุดท้าย T – Technology : ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การบิหารส่วนตำบลวังนกแอ่น โดยใช้หลัก"PEST Analysis "ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ "ภาพรวม" ของสภาพแวดล้อมในพื้นที่เพื่อประเมินสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ลำดับที่	คำถาม	โอกาส	อุปสรรค
ปัจจัยด้านการเมือง			
๑	นโยบายการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๓.๔	๕๖.๖
๒	นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น	๗๕.๔	๒๕.๖

๓	ความขัดแย้งทางการเมือง	๒๗.๘	๗๒.๒
๔	นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล	๓๐.๙	๖๙.๖
๕	นโยบายส่งเสริมการลงทุน	๗๖.๙	๒๓.๑
ปัจจัยเศรษฐกิจ			
๖	ความร่วมมือภาคเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๖๗.๙	๓๒.๑
๗	การขยายตัวและการฟื้นตัวของเศรษฐกิจในพื้นที่	๗๒.๗	๒๗.๓
๘	จำนวนประชากรที่มีงานทำ	๗๙.๒	๒๐.๘
๙	สภาพภูมิประเทศ	๖๔.๕	๓๕.๕
๑๐	การเปิดการค้าเสรีอาเซียน	๗๐.๕	๒๙.๕
ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม			
๑๑	ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	๓๓.๘	๖๖.๒
๑๒	ความเชื่อถือไว้วางใจของพลเมืองต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๐.๐	๓๐.๐
๑๓	ความรู้สึกผูกพันของพลเมืองในท้องถิ่นต่อชุมชน ความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน	๗๘.๒	๒๑.๘
๑๔	ความเข้มแข็งของภาคประชาชน	๘๑.๖	๑๘.๔
๑๕	แรงงานต่างด้าว	๓๖.๕	๖๓.๕
๑๖	การย้ายถิ่นฐานหรือจำนวนประชากรแฝง	๔๓.๕	๕๖.๕
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี			
๑๗	ความครอบคลุมของระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร	๖๓.๒	๓๘.๖
๑๘	การเข้าถึงระบบสารสนเทศและอินเตอร์เน็ต	๖๒.๓	๓๗.๗
๑๙	การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตและจำหน่ายสินค้า	๖๒.๗	๓๗.๓
	เฉลี่ย	๕๘.๔๑	๓๕.๗๑

ดังนั้นการวิเคราะห์สถานการณ์ พบว่า สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น มีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑.จุดแข็ง (*Strengths* : s)

๑.๑ ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนระดับของบุคลากรทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑.๒ การทำงานเป็นทีม ทำงานเชิงรุกในระดับพื้นที่และชุมชน

๑.๓ โครงสร้างการบริหารขององค์กรเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

๑.๔ ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการของหน่วยงานกำกับดูแล

๑.๕ การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเน้นเข้าถึง เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน

๑.๖ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๑.๗ บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการกำหนด

๑.๘ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจ และเกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติหน้าที่และได้รับการฝึกอบรมจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑.๙ มีระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานและเก็บข้อมูลไว้สำหรับตรวจสอบ

๑.๑๐ มีการวางระบบการจัดการความเสี่ยงในการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

๒.จุดอ่อน (*Weaknesses* : s)

๒.๑ ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๒.๒ บุคลากรบางตำแหน่งไม่ได้ทำงานตรงกับมาตรฐานของตำแหน่งที่บรรจุหรือแต่งตั้ง

๒.๓ บุคลากรบางตำแหน่งยังทำงานโดยไม่ยึดหน้าที่เป็นหลักในการทำงาน

๒.๔ การโอนหรือย้ายบุคลากรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานในพื้นที่

๒.๕ บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญในการบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศ

๒.๖ บุคลากรยังไม่เข้าใจ รูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ ตามที่ระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการกำหนด

๒.๗ ยังขาดวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติในการเก็บหนังสือ/เอกสารทางราชการ

๒.๘ การจัดการความเสี่ยงยังไม่ครอบคลุมทุกภารกิจ

๓. โอกาส (*Opportunities* : O)

๓.๑ นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๓.๒ นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาลโดยชักจูงนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย

๓.๓ นโยบายการเปิดการค้าเสรีอาเซียน ทำให้ชุมชนและท้องถิ่นมีรายได้จากการจำหน่ายสินค้า

๓.๔ การกระจายศูนย์อินเตอร์ตำบลทำให้ประชาชนเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์เพื่อจำหน่ายสินค้าทางอินเตอร์เน็ตและทำให้สินค้าเป็นที่รู้จักมากขึ้น

๓.๕ นโยบายแก้ไขปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกล้ำเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ทำให้ประชาชนมีที่ดินทำกิน

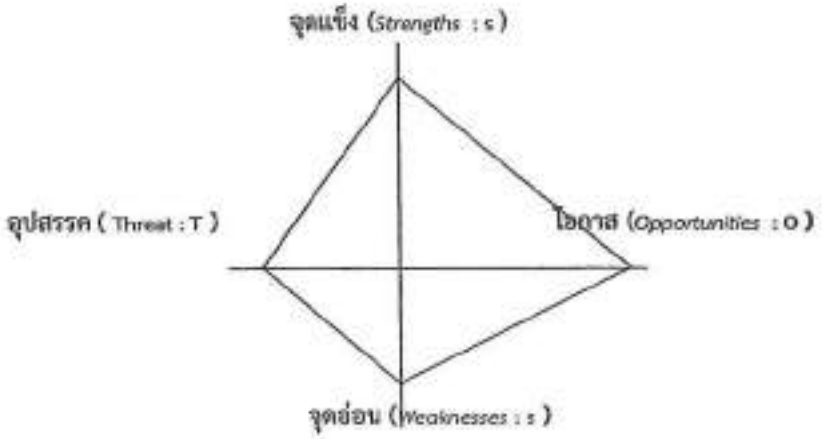
๔.อุปสรรค (Threat : T)

๔.๑ การจัดสรรงบประมาณสู่ท้องถิ่นยังไม่เพียงพอต่อการให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชน

๔.๒ ความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

๔.๓ ประชาชนในท้องถิ่นยังไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๔ การไหลเข้ามาของแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดปัญหาการจ้างงานในพื้นที่



จากการวิเคราะห์สถานการณ์ในภาพรวมของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นอยู่ในสถานภาพที่ต้องให้คงอยู่ โดยต้องอาศัยจุดแข็งและโอกาสที่จะรุกไปข้างหน้า ถึงแม้นว่าจะมีจุดอ่อนและอุปสรรคที่เป็นความเสี่ยงของการพัฒนาองค์กรจึงต้องมีการบริหารความเสี่ยงที่มีอยู่ให้หมดไป เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นมีศักยภาพและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองและสิ่งแวดล้อม จึงจะต้องอาศัยยุทธศาสตร์เชิงรุกในลักษณะลดจุดอ่อนเสริมจุดแข็งและใช้โอกาสเพื่อก้าวข้ามอุปสรรคและสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นและบูรณาการหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชนต่าง ๆ ในการร่วมมือขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

โครงสร้างส่วนราชการภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (หัวหน้าสำนักปลัด)** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายบริหารทั่วไป

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานกฎหมายและคดี

๑.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๑.๕ งานรักษาความสะอาด

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

ฝ่ายนโยบายและแผน

๑.๗ งานนโยบายและแผน

๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๙ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์

๑.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

(๒) กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายการเงิน

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

(๓) กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและการทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ

งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายก่อสร้าง

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ดังนี้

ฝ่ายบริหารการศึกษา

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดวางมาตรฐานการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๓ อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๘ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงในระดับเดียวกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี/ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี/ว่าง
๑	อบต.วังนกแอ่น พื้นที่ ๕๒๓.๕๕ ตร.กม. จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน ประชากร ๑๖,๔๗๒ คน	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษา ฯ -หน่วยตรวจสอบภายใน	๘๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๖/๖ ครู ๒/-	๙/๕	๒๓/๒
๒	อบต.แก่งโสภา พื้นที่ ๒๐๔.๔๓ ตร.กม. จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ประชากร ๑๐,๔๐๐ คน	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษา ฯ -หน่วยตรวจสอบภายใน	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๒/๔	๑๔/๑	๑๔/๒
๓	อบต.บ้านศาลาง พื้นที่ ๓๒๖.๕๕ ตร.กม. จำนวน ๒๗ หมู่บ้าน ประชากร ๒๐,๓๒๒ คน	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษา ฯ	๑๐๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๐/๖ ครู ๑๒/๒	๒๗/-	๑๗/-
๔	อบต.วังทอง พื้นที่ ๕๖.๑๕ ตร.กม. จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ประชากร ๑๕,๑๐๗ คน	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองสาธารณสุข -กองการศึกษา ฯ	๗๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๒/๓ ครู ๑/๒	๒๐/๓	๑๒/-

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

ส่วนราชการ	อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลัง (ใหม่) เพิ่ม/ลด
	๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-
สำนักงานปลัด	๒.หัวหน้าสำนักปลัด	-
<u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u> พนักงานส่วนตำบล	๓.หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	-
	๔.นักทรัพยากรบุคคล	-
	๕.นิติกร	-
	๖.นักวิชาการเกษตร	-
	๗.นักจัดการงานทั่วไป	-
	๘.นักวิชาการสาธารณสุข	-
	๙.เจ้าพนักงานธุรการ	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐.ผู้ช่วยนิติกร	-
	๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒.ภารโรง	-
	๑๓.พนักงานขับรถยนต์	-
	๑๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-
	๑๕.คนงานประจำรถขยะ	-
	๑๖.คนงานประจำรถขยะ	-
	๑๗.คนงาน	-
	๑๘.คนงาน	-
	๑๙.คนงาน	-
	๒๐.คนสวน	-
<u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u> พนักงานส่วนตำบล	๒๑.หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	-
	๒๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-
	๒๓.นักพัฒนาชุมชน	-
	๒๔.เจ้าพนักงานธุรการ	-
	๒๕.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-

ส่วนราชการ	อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลัง (ใหม่) เพิ่ม/ลด
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-
	๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-
	๒๘.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีฝีมือ)	-
	๒๙.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีฝีมือ)	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-
	๓๑.พนักงานขับรถยนต์	-
	๓๒.คนงาน	-
	๓๓.คนงาน	-
กองคลัง	๓๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	-
<u>ฝ่ายการเงิน</u> พนักงานส่วนตำบล	๓๕.หัวหน้าฝ่ายการเงิน	-
	๓๖.นักวิชาการพัสดุ	-
	๓๗.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-
	๓๘.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-
	๓๙.เจ้าพนักงานพัสดุ	-
	๔๐.เจ้าพนักงานพัสดุ	-
	๔๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-
	๔๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๔๔.คนงาน	-
	๔๕.คนงาน	-
กองช่าง	๔๖.ผู้อำนวยการกองช่าง	-
	๔๗.หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	-
	๔๘.วิศวกรโยธา	-
	๔๙.นายช่างโยธา	-
	๕๐.นายช่างเขียนแบบ	-
	๕๑.นายช่างไฟฟ้า	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-
	๕๓.ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-

ส่วนราชการ	อัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลัง (ใหม่) เพิ่ม/ลด
	๕๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
	๕๕.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล	๕๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-
	๕๘.หัวหน้าฝ่ายการศึกษา	-
	๕๙.นักวิชาการศึกษา	-
	๖๐.ครู	-
	๖๑.ครู	-
	๖๒.ครู	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๖๔.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๖๕.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๖๖.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๖๗.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๖๘.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๖๙.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๗๐.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๗๑.ผู้ดูแลเด็ก	-
	๗๒.ผู้ดูแลเด็ก	-
หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล	๗๓.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้วิเคราะห์จำนวนและตำแหน่งที่ต้องการกำลังคน โดยกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดที่จะเอื้อต่อการดำเนินการให้หน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเอื้อต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การโอนย้าย หรือการวางแผนทางเดินสายอาชีพ จำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด ที่จะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ อัตรากำลังที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อภารกิจและปริมาณงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งคงอยู่เท่าเดิม และ

ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง เพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล ภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับการใช้กำลังคน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<u>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	
<u>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>	<u>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>	
๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๑.๒ งานกฎหมายและคดี	๑.๑.๒ งานกฎหมายและคดี	
๑.๑.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.๑.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๑.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๑.๑.๕ งานรักษาความสะอาด	๑.๑.๕ งานรักษาความสะอาด	
๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
<u>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</u>	<u>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</u>	
๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน	๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน	
๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
๑.๒.๔ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๒.๔ งานสังคมสงเคราะห์	
๑.๒.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑.๒.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๑.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓ งานผังเมือง ๓.๑.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๕ ธ.ค. ๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
๑๑	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
๑๔	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานรักษาความสะอาด								
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อ.ก.๕๙
๒๐	คนงานประจำรถยนต์	๒	๑	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อ.ก.๕๙
	ฝ่ายนโยบายและแผน								
๒๑	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๒๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรับโอน
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๒๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีใบขับขี่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีใบขับขี่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
	งานสังคมสงเคราะห์								
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
๓๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒๔ พ.ย. ๖๐
	กองคลัง								
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงิน								
๓๕	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
	งานบัญชี								
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรับโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค.๖๓
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๔๓	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
	ฝ่ายก่อสร้าง								
๔๗	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างปลดล็อค (รับโอน)
	งานก่อสร้าง								
	งานผังเมือง								
๔๘	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร								
๕๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
๕๔	นายช่างเขียนแบบ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างปลดล็อก (รับโอน)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	งานบริหารการศึกษา								
๕๙	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากกรมฯ)
๖๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนจากกรมฯ)
๖๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(รอรับการจัดสรร)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๗๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๓	๗๓	๗๓	๗๓				

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	• พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๓๓,๘๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๖๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๐๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๔๒,๖๒๐
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักปลัด																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	-	๑๑๑,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๑๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
	ฝ่ายบริหารทั่วไป																		
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ต้น	๑	๑	๗๖๒,๖๔๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๑,๗๑๐	๑๑,๙๑๐	๒๓๔,๐๔๐	๔๐๗,๙๐๐	๔๒๐,๗๑๐	๓๐,๖๑๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓	๓	๒๐๗,๔๘๐	๐	๓	๒	๓	-	-	-	๙,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๖๘๐	๒๒๙,๗๑๐	๑๗,๖๘๐
๕	นิติกร	ปก.	๓	๓	๒๐๗,๔๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๖๘๐	๒๒๙,๗๑๐	๑๗,๖๘๐
๖	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒	๑	๗๒๓,๗๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๑๒๐	๑๓๖,๗๖๐	๑๔๔,๗๑๐	๑๔๖,๖๘๐	๒๖,๗๘๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๖๘๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๘๘๐	๒๘๗,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๖๐	๒๓,๕๕๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๖๐	๔,๑๖๐	๔,๒๘๐	๑๙๐,๐๗๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๓,๘๘๐	๑๕,๐๖๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๓	๒๑๔,๕๖๐	๐	๓	๑	๑	-	+	-	๕,๖๐๐	๓,๕๖๐	๗,๑๑๐	๒๖๗,๗๖๐	๒๗๙,๑๖๐	๒๘๖,๖๘๐	๓๗,๘๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	-	๑๙๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๖๐๐	๗,๕๖๐	๑๙๐,๐๐๐	๑๙๗,๖๐๐	๑๙๗,๕๖๐	ว่างเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๗๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ฝ่ายนโยบายและแผน																		
๒๑	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	๑	๑	๗๔๙,๗๔๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๖๐	๗๗๐,๖๔๐	๗๗๔,๐๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๒๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๗๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๔๐	๙,๖๔๐	๙,๗๐๐	๒๐๑,๗๖๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๒๙,๖๔๐	๑๙,๔๔๐
๒๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๗๖๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๖๐	๗๘๒,๗๖๐	๗๘๖,๗๑๐	๗๖๙,๔๔๐	๒๗,๔๖๑
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๐๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๑๖๐	๒๘๑,๒๘๐	๓๐๖,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๒๓,๓๙๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ยุบ			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ฝ่ายนโยบายและแผน																		
๒๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๓๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๓๑,๑๒๐	๓๔๓,๔๘๐	๓๕๗,๘๔๐	๓๒๑,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๓	๑๔๑,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๙๐	๖,๑๖๐	๑๔๖,๘๙๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๔๐	๒๒,๗๖๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๔๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๔๖๐	๑๔๘,๗๖๐	ว่างเพิ่ม
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๓	๓	๑๗๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๖๐	๕,๗๖๐	๑๗๗,๖๔๐	๑๗๒,๗๐๐	๑๗๗,๐๔๐	๔,๔๐๐
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๓	๑	๑๗๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๔๖๐	๔,๗๐๐	๔,๗๖๐	๑๗๗,๔๖๐	๑๗๒,๗๐๐	๑๗๗,๐๔๐	๔,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๒	คนงาน	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๓	คนงาน	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๙๑๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๐๐	๑๙,๘๔๐	๒๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๓๐	๕๐๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๖๐	๓๖,๗๖๐
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
	ฝ่ายการเงิน																		
๓๕	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	ต้น	๑	๑	๒๖๙,๔๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	+	-	๑๗,๐๔๐	๑๗,๔๔๐	๑๓,๑๖๐	๔๐๐,๔๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๙,๗๖๐	๓๑,๗๙๐
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๓๖	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๑๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๑๗,๕๒๐	๑๒๔,๗๖๐	๑๒๕,๒๖๐	๒๕,๗๑๐
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๓	๑๑๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๔๕,๖๔๐	๑๔๕,๕๒๐	๑๑,๕๒๐
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓	๓	๑๐๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๐,๑๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑๑,๔๔๐	๑๒๔,๗๖๐	๑๓๕,๕๒๐	๒๕,๗๙๐
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓	-	๒๑๗,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๒๑๗,๖๗๐	๒๒๔,๔๗๐	๒๓๑,๐๖๐	ว่างเพิ่ม
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๘๔๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๘,๗๖๐	๑๗๔,๗๖๐	๑๑๐,๗๙๐
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓	๑	๑๐๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๐,๑๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑๑,๔๔๐	๑๒๔,๗๖๐	๑๓๕,๕๒๐	๒๕,๗๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๔๐๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๑	๑๑๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๔,๘๐๐	๔,๗๖๐	๑๑๑,๗๖๐	๑๑๒,๖๐๐	๑๒๑,๐๔๐	๔,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔	คนงาน	-	๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	คนงาน	-	๓	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเพิ่ม
	กองช่าง																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๐๕,๗๑๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๗๖๐	๔๗๐,๗๖๐	๔๐๔,๖๗๐	๔๒๓,๕๖๐	๓๖,๗๗๐
	(นักบริหารงานช่าง)																		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ถ้าสังคมนี้ต้องการเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ฝ่ายก่อสร้าง																		
๒๗	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	๓	-	๗๗๙,๖๐๐	๗๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๕๔๐	๕๕๒,๗๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๔๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓	-	๑๕๕,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘๒,๐๐๐	๘๒,๐๐๐	๘๒,๐๐๐	๑๖๗,๘๒๐	๑๗๙,๗๒๐	๑๘๑,๗๒๐	ว่างเดิม
๔๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๐๙,๔๘๐	๐	๓	๒	๓	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๓๐,๘๐๐	๑๐,๗๖๐	๒๓๕,๐๘๐	๒๔๕,๘๘๐	๒๔๖,๗๖๐	๒๗๐,๐๕๐
๕๐	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๓	๒	๒๑๐,๘๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๖๐	๒๓๒,๖๘๐	๒๓๖,๖๘๐	๒๔๑,๗๘๐	๒๓,๗๑๐
๕๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๓	๑	๑๘๔,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๙,๗๐๐	๑๗๘,๖๐๐	๓๓,๖๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓	๓	๑๕๙,๖๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๑๖๖,๐๘๐	๑๗๖,๘๐๐	๑๗๗,๗๖๐	๐๓,๗๐๐
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๓	๓	๑๖๗,๖๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๗,๗๖๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๘๐,๗๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๐๓,๗๘๐
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๑๕๑,๔๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๐๐	๑๖๓,๗๖๐	๑๗๐,๕๖๐	๐๒,๖๒๐
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๘๐๐	๔,๗๖๐	๑๑๗,๗๖๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๗๗๗,๖๐๐	๗๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานศึกษา)																		
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๕๘	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา	ต้น	๑	-	๗๗๓,๖๐๐	๗๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๕๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานศึกษา)																		
๕๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓	๓	๒๐๗,๘๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๒๘๐	๒๐๔,๕๖๐	๒๒๒,๖๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๗๗,๖๗๐
๖๐	ครู	-	๒	๐	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๓	ครู	-	๒	๐	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๒	ครู	-	๒	-	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอรับการ
																			จัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๖๐๐	๐	๓	๓	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๕๖๐	๕,๖๘๐	๑๓๕,๔๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๐,๘๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๖ อบต.
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๖ อบต.
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๖ อบต.
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๖ อบต.

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ล)			ค่าใช้จ่ายรวม (ส)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ค)	เงินประจำตำแหน่ง (ง)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗๖ ยกเลิก
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗๗ ยกเลิก
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๕๘,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๐๐	๒๗๘,๗๐๐	๓๐๑,๗๐๐	๓๒๑,๗๐๐	๒๙,๐๐๐
	รวม (ส)		๗๙	๕๙	๑๙,๐๑๗,๑๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๗๙	๗๙	๗๙	-	-	-	๕๐๖,๔๔๐	๕๒๔,๗๐๐	๕๒๗,๖๔๐	๑๕,๔๗๑,๔๔๐	๑๕,๗๐๖,๑๐๐	๑๕,๗๕๕,๗๔๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%					(ฮ)										๒,๒๓๐,๗๑๖	๒,๒๖๕,๔๗๕	๒,๓๑๑,๔๗๗	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น					(ฐ)										๑๗,๑๐๒,๑๕๖	๑๗,๖๐๒,๒๔๕	๑๘,๐๐๗,๔๗๗	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี					(ฌ)										๒๐.๒๔	๒๐.๒๗	๑๗.๔๐	

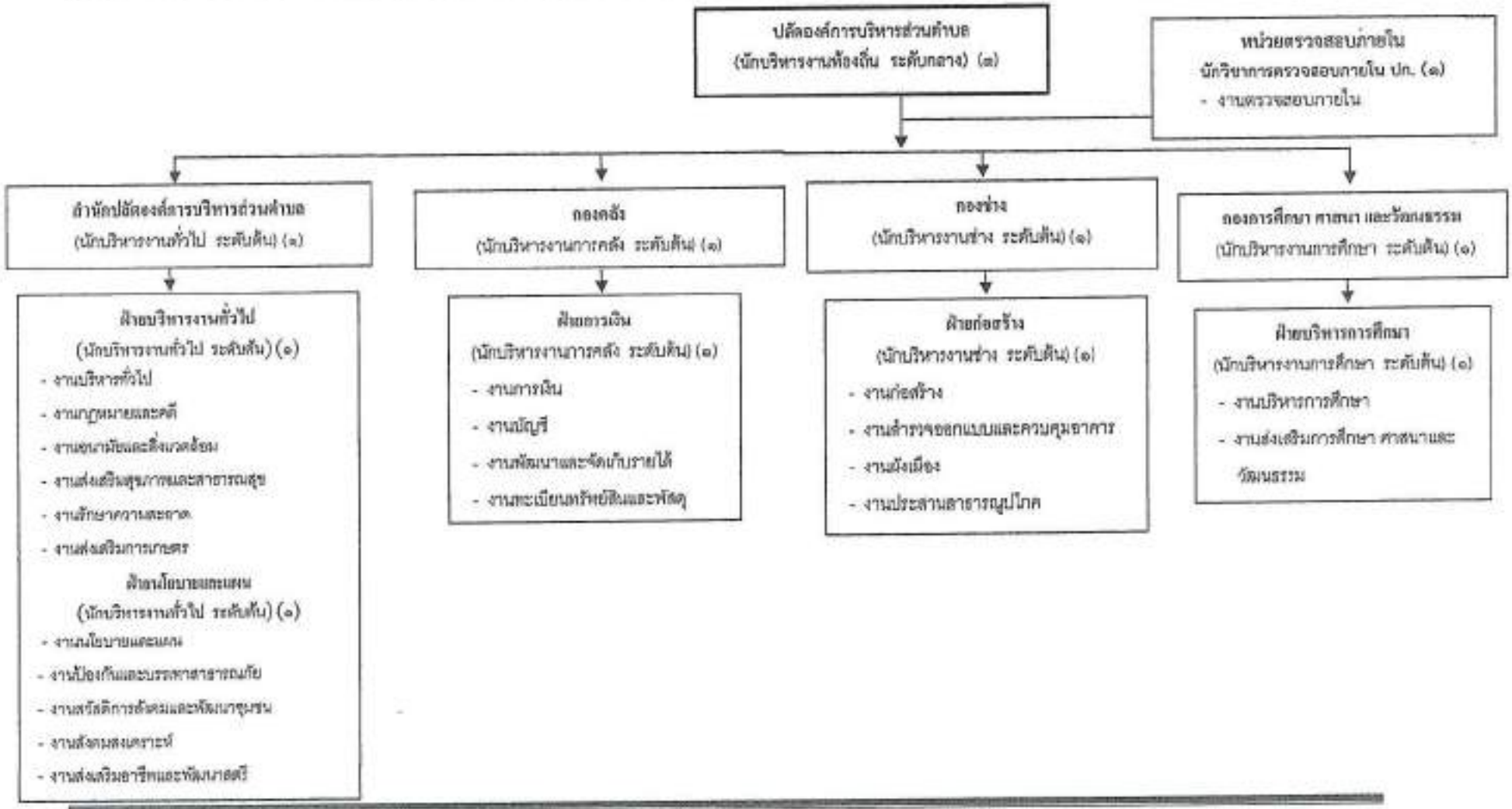
หมายเหตุ :งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

:งบประมาณรายจ่ายตามร่างข้อบัญญัติประจำปี ๒๕๖๔ = ๔๒,๖๗๙,๐๐๐ บาท

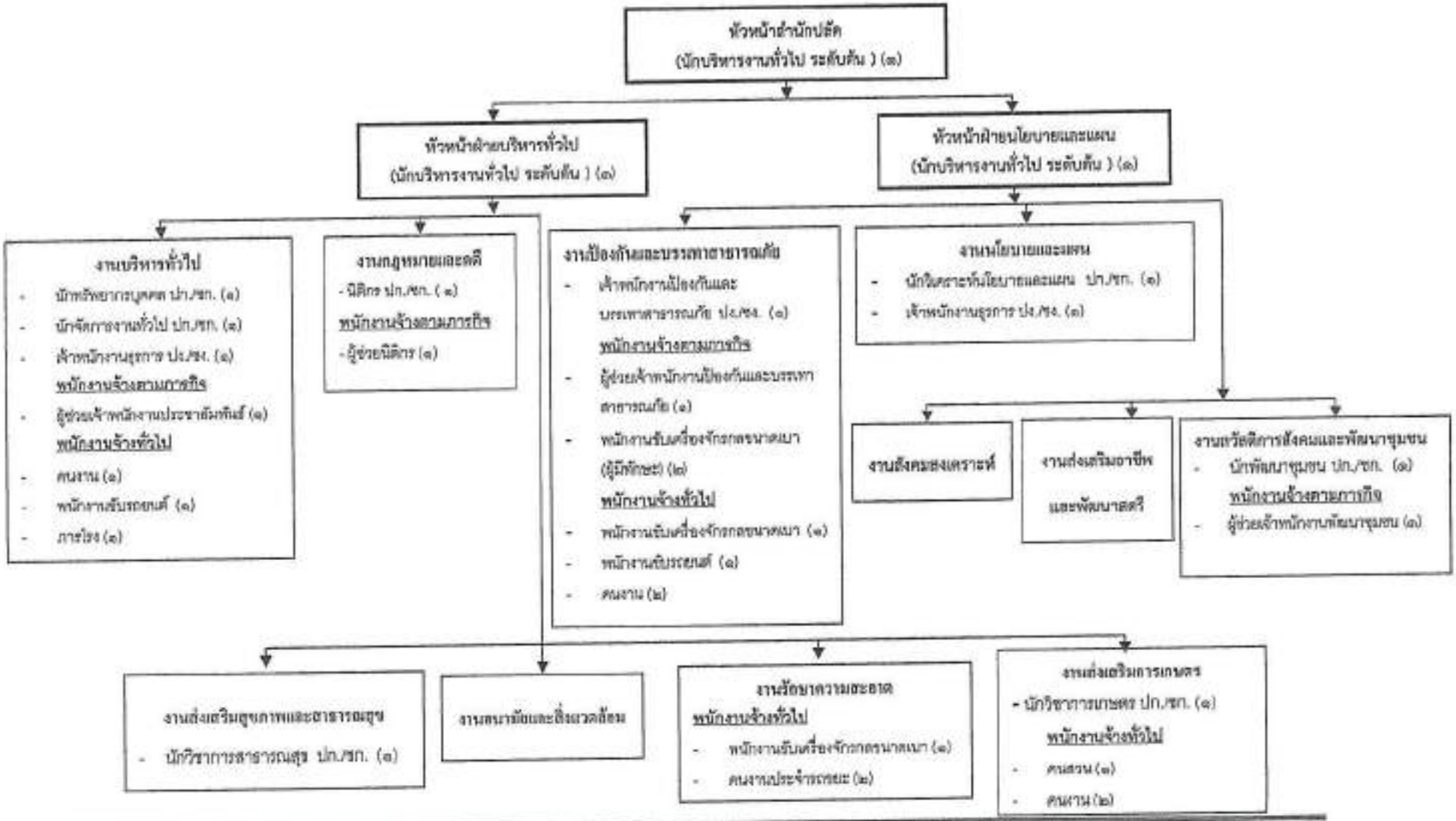
:งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = (๔๒,๖๗๙,๐๐๐ x ๕%) = ๔,๒๓๙,๗๕๐ + ๔๒,๖๗๙,๐๐๐ = ๔๖,๙๑๒,๗๕๐ บาท

:งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = (๔๖,๙๑๒,๗๕๐ x ๕%) = ๔,๔๔๐,๖๗๙.๕ + ๔๖,๙๑๒,๗๕๐ = ๕๑,๓๕๒,๕๗๙.๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

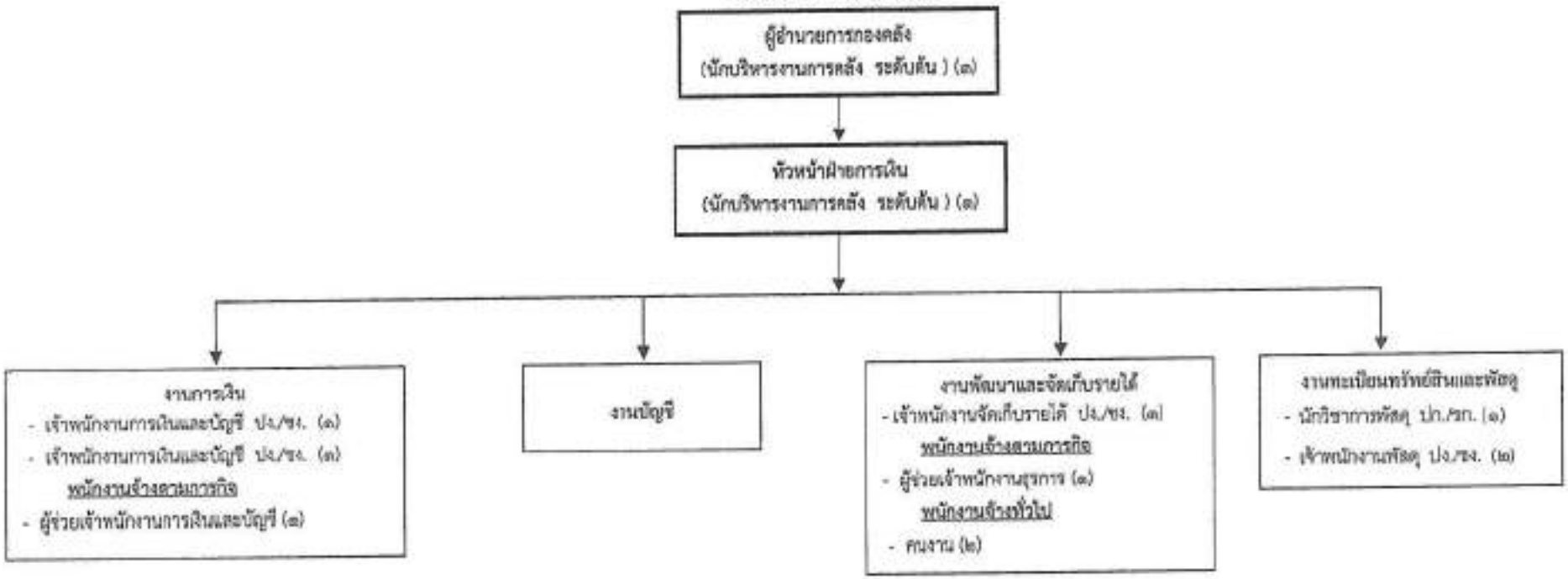


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	-	๓	๓	-	-	๓	๒	-	-	๒	๓๓	๒๙

หมายเหตุ : ระบุจำนวนที่มีคนครอง

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	-	-	๓	-	-	๒	๒	-	-	๒	๑	๑๐

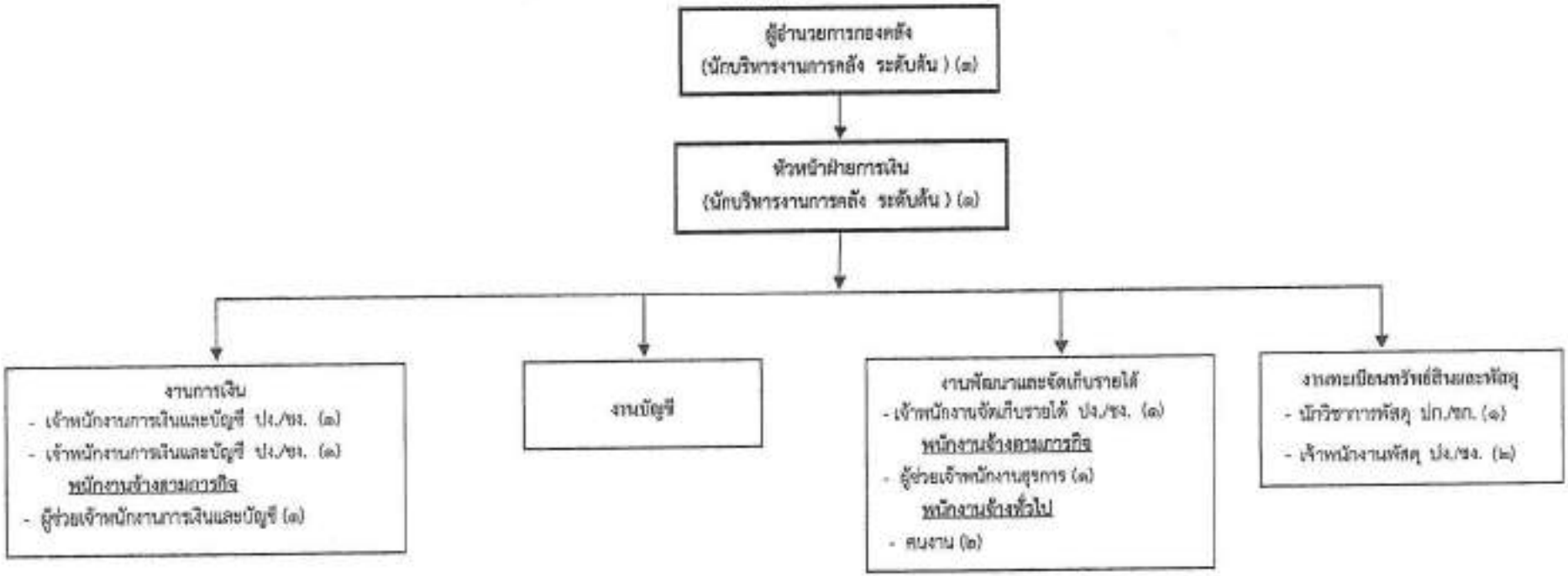
หมายเหตุ : ระบุจำนวนที่มีคนครอง

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	-	๓	๓	-	-	๑	๒	-	-	๒	๑๓	๒๔

หมายเหตุ : ระบุจำนวนที่มีคนครอง

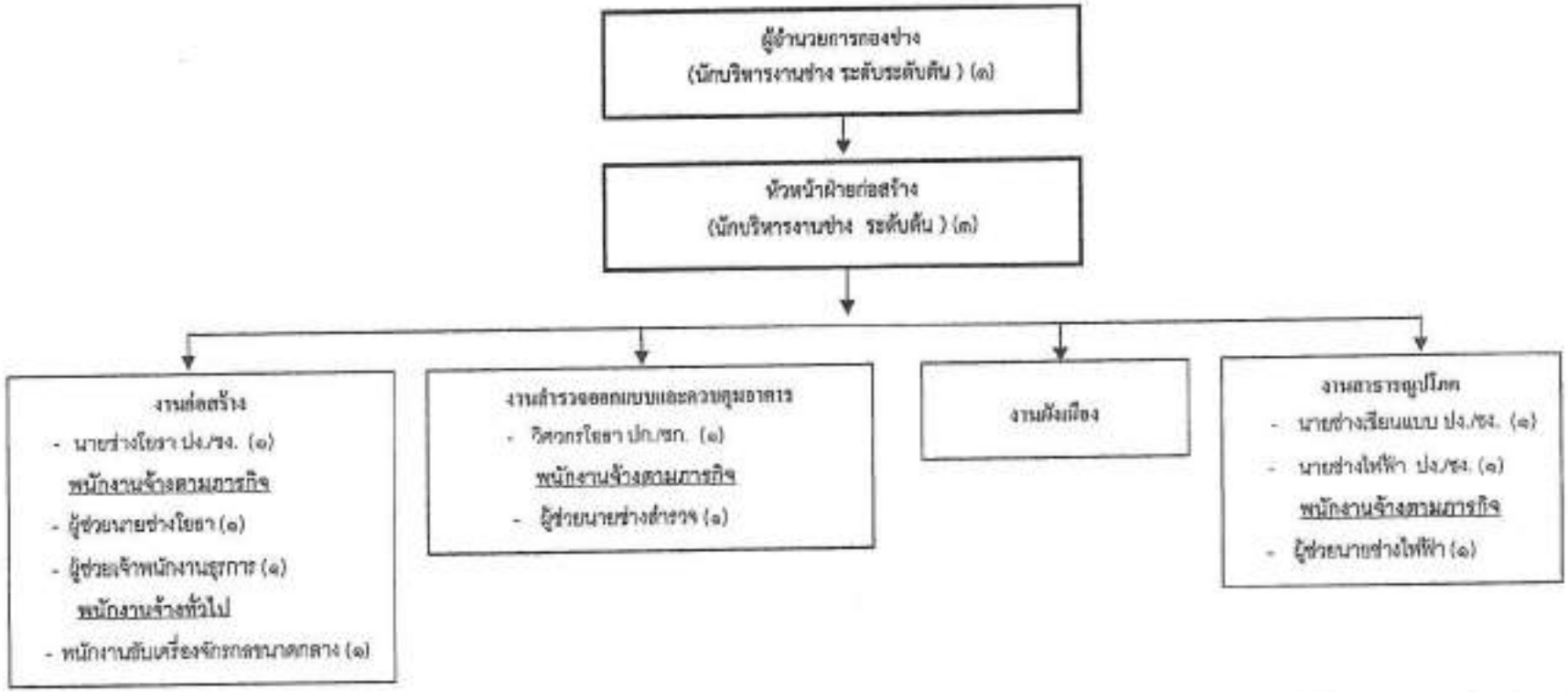
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	๒	๓	๑๐

หมายเหตุ : ระบุจำนวนที่มีคนครอง

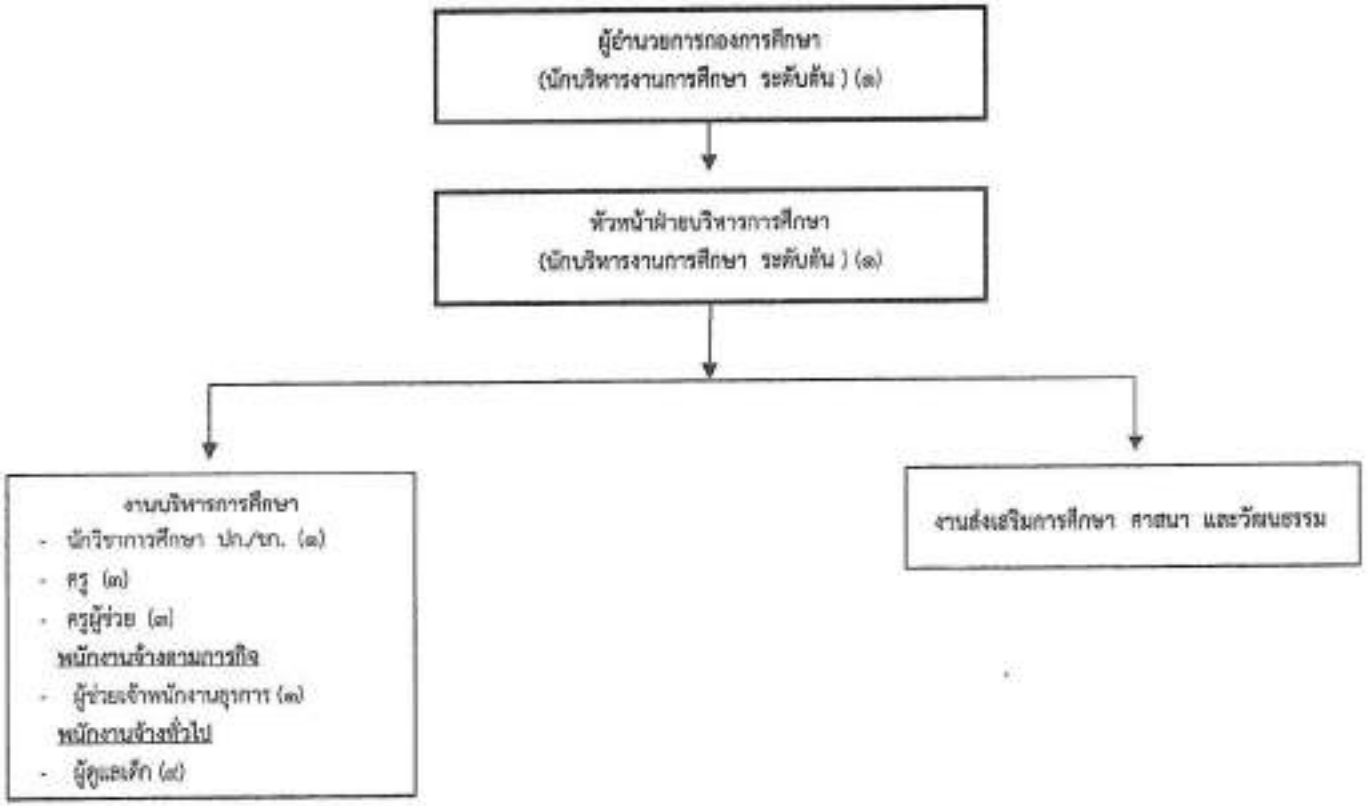
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	๓	๒	-	-	๕	๓	๙

หมายเหตุ : ระบุจำนวนที่มีตนครอง

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๑	๘	๑๒

หมายเหตุ : ระบุจำนวนที่มีคนครอง

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

หมายเหตุ : ระบุจำนวนที่มีสนครอง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเศรา ไชน้ำ	ปริญญาโท	xx-x-xx-xxxx-xxx	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	xx-x-xx-xxxx-xxx	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๓,๔๔๐ (๔๖,๖๒๐x๑๒)	๓๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๒)	๖๗๗,๙๙๐
	สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล											
๒	-	-	xx-x-xx-xxxx-xxx	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	xx-x-xx-xxxx-xxx	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๓	น.ส.อารีย์บัณฑ์ บรรลาศักดิ์	ปริญญาโท	xx-x-xx-xxxx-xxx	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	xx-x-xx-xxxx-xxx	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๒,๖๙๐ (๓๑,๒๒๐x๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๔)	-	๓๙๐,๖๙๐
๔	น.ส.อิสรา บุญอุทธิ์	ปริญญาตรี	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๙,๔๙๐ (๑๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๔๙๐
๕	น.ส.ธนากานต์ สอนสินทร์	ปริญญาตรี	xx-x-xx-xxxx-xxx	นิติกร	ปก.	xx-x-xx-xxxx-xxx	นิติกร	ปก.	๒๐๙,๔๙๐ (๑๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๔๙๐
๖	นายศรายุทธ จันมาคุ	ปริญญาตรี	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิชาการเกษตร	ชก.	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๙๓,๗๐๐ (๑๖,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๓,๗๖๐
๗	นางกนกวรรณ สนิทพันธ์	ปริญญาตรี	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐๕,๖๐๐ (๑๗,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๕,๖๐๐
๘	ว่าที่ ร.ต.ณัฐวัตรพิทย์ ออดม	ปริญญาตรี	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	xx-x-xx-xxxx-xxx	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๙๐,๗๐๐ (๑๕,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๗๖๐
๙	น.ส.นงนุช ยอดบำ	ปริญญาตรี	xx-x-xx-xxxx-xxx	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	xx-x-xx-xxxx-xxx	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๔,๕๒๐ (๑๗,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๔๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๓๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๑๒,๔๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	น.ส.ภาวดี เสียงงาม	ม.๓	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๓	นายสองแคว ชุนจารย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๔	นายเอกสิทธิ์ พรหมเจดีย์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๕	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๓๖	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๓๗	นายรำไพ ทิวมโรจนาม	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๘	นายสุนทร ระหาโยธี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๙	นายอภิเดช พลรบ	ม. ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /ค่าตอบแทน	
๒๐	นางบุญธรม ศรีพันธ์ม่วง	ป. ๔	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายบัญชา สายสำลิต	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔๙,๙๒๐ (๒๐๙,๑๑๐x๑๒)	๑๙,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๖๘,๙๒๐
๒๒	-	-	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๕๕,๙๑๐	-		ว่าง
๒๓	นางสาวรัตน์ เชื้อเมืองพาน	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๒๙,๙๖๐ (๑๐๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๙๖๐
๒๔	นางสาวศิระวรรณ มากมี	ปริญญาโท	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๐,๔๒๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๔๒๐
๒๕	สิบเอกสมชาย ปิ่นศล้าย	ปริญญาตรี	๑๗-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๗-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๕๘,๘๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๑,๘๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นายธีรภาพ พรหมมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๙๒๐
๒๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๘	นายสามารถ สนผล่ำ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๒๔๐
๒๙	นายพีรบูรณ์ มีอุดร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายแหน ขันทรัมา	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายศุภชัย กันมา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายสุภาพ ห้วมไชยบาน	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายทวีชัย สินอินทร์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล											
๓๔	นางจัดสาพร แสงขันทร์	ปริญญาตรี	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๘๒,๙๖๐ (๓๒,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๔,๙๖๐
๓๕	นางศศกร พิลาศจิตร	ปริญญาตรี	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๗,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๖	นางสาวสาปิง ออดเพ็ชร	ปริญญาตรี	๓๗-๓๐๔-๑๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๒๑๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๗	นางสาวพัชรี สุขคำภา	ปวส.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๓๘	นายบัญชา แจ่มขาวนา	ปริญญาตรี	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐๒,๒๔๐ (๒๕,๑๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๔๐
๓๙	-	-	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๗,๙๖๐	-	-	ว่าง
๔๐	นางสาวอิสรา เอื้อบุญมี	ปริญญาตรี	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๓	นางสาวสุดา เผ่าไทร	ปวส.	xxx-x-xx-xxxx-xxx	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	xxx-x-xx-xxxx-xxx	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๙๒,๒๘๐ (๒๕,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๐๒,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๔	น.ส.ศิรินพรา มหายศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๐๔๐ (๓๙,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๐๔๐
๔๕	นายวัลลภา ทรมศิริสิทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๔๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๖	นายบัลลังก์ กมลศรี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล											
๔๘	นายธนนท์ ศรีปาน	ปริญญาตรี	xxx-x-xx-xxxx-xxx	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	xxx-x-xx-xxxx-xxx	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๙๒๐ (๓๖,๓๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๙๒๐
๔๙	-	-	xxx-x-xx-xxxx-xxx	<u>ฝ่ายก่อสร้าง</u> หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	xxx-x-xx-xxxx-xxx	<u>ฝ่ายก่อสร้าง</u> หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๕๐	-	-	xxx-x-xx-xxxx-xxx	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	xxx-x-xx-xxxx-xxx	วิศวกรโยธา	ปา./ชก.	๑๕๕,๙๒๐	-		ว่าง
๕๑	นายธนสุทธิ์ นิมพาลี	ปริญญาตรี	xxx-x-xx-xxxx-xxx	นายช่างโยธา	ชง.	xxx-x-xx-xxxx-xxx	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๒,๘๘๐ (๒๓,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๘๘๐
๕๒	นายเจษฎา สุรพงษ์รัตน์	ปวส.	xxx-x-xx-xxxx-xxx	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	xxx-x-xx-xxxx-xxx	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๒๘๐,๕๙๐ (๒๓,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๕๙๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๕๓	นายอิรทันธ์ อิชาญ	ปวส.	๓๙-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๓๙-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๕๓,๙๖๐ (๓๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๔	นายเอกพงศ์ พลกบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๓,๖๐๐ (๓๓,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๐๐
๕๕	นายคำรน แดนศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๒๓,๒๑๐ (๓๓,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๒๑๐
๕๖	นายอนุชา แย้มชะมัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๕๗๐ (๑๑๐,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๕๗๐
๕๗	นายปฏิพัทธ์ แก้วลายันต์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๔๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๘	นายมงคล เรณูบาญ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
-	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล											
๕๙	-	-	๓๙-๓-๐๙-๒๕๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙-๓-๐๙-๒๕๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๑๒,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๖๐	นางปรารถนา ขันทอง	-	๓๙-๓-๐๙-๒๕๐๙-๐๐๒	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙-๓-๐๙-๒๕๐๙-๐๐๒	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑๓,๖๐๐	๓๙,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๖๑	นางสาวมะลิวัลย์ ผิวอ่อน	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๙-๓๘๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๙-๓-๐๙-๓๘๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๙,๘๘๐ (๑๗๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ฯ / เงินค่าตอบแทน	
๖๐	น.ส.นิภาเพ็ญ วงษ์ศรี	ปริญญาตรี	๖๕-๒-๐๑๑๗	ครู	คศ.๒	๖๕-๒-๐๑๑๗	ครู	คศ.๒	๓๐๔,๐๔๐ (๒๕,๒๙๐x๑๒)	๔๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๐,๐๔๐ เงินอุดหนุน
๖๑	นางสลักใจ ประสพสุข	ปริญญาตรี	๖๕-๒-๐๒๔๑	ครู	คศ.๓	๖๕-๒-๐๒๔๑	ครู	คศ.๓	๒๘๔,๘๔๐ (๒๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๘๔๐ เงินอุดหนุน
๖๒	-	-	-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอรับการจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๓	น.ส.เบญจวรรณ บุญเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๒๐๐ (๑๐,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๔	น.ส.ปัญชนา เมืองมาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินอุดหนุน
๖๕	นางกานต์ธนา ครุฑมาสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินอุดหนุน
๖๖	นางสาวรัญฑิพย์ ภัยยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๖๗	น.ส.นภกา จันทร์ศรีทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๖๘	นางธรรณิการ์ จันทราช	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๖๙	นางสาวรสิมา มีแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๗๐	นางกาญจนา จันหมาหย่	ป.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๗๑	น.ส.อริญช์ พานิชพัฒนโกศิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๙,๐๐๐ งบ อบต.
๑๗๒	น.ส.จิรัชศิกาล ไชยุทโธ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
	หน่วยตรวจสอบภายใน หนักงานส่วนตำบล											
				งานตรวจสอบภายใน			งานตรวจสอบภายใน					
๑๗๓	น.ส.ชนิษฎากานต์ เสือสมิง	ปริญญาโท	๓๗๑-๓-๑๕-๗๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๗๑-๓-๑๕-๗๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๘๘,๙๒๐ (๒๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างนั้น สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธี ด้วยกัน เช่นการสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งการส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ ของผู้บริหาร

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ความเข้าใจและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การกำหนดระยะเวลาดำเนินการพัฒนาส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรและหลังจากการพัฒนาและจะต้องมีการติดตามและประเมินผลของการพัฒนาซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งหนึ่งในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้เข้ารับการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

๑. สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้ศึกษาเล่าเรียนต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิวุฒิการศึกษา ให้สูงขึ้นจะได้นำมาปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ดูงาน ตามเหตุอันสมควร

๓. สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ทำงานดี ประพฤติดีมีประสิทธิภาพเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม

๔.จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชน

๕. กระตุ้นเตือนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างหมั่นศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ อยู่เสมอเป็นนิจและศึกษาถ่ายทอดความรู้ความสามารถในทางที่ดีให้แก่กันและกัน

๖. ประชุมชี้แจงแนวทางปฏิบัติงานแก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ

๗. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างรู้จักออกกำลังกาย เล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อความสามัคคีและมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม ตามแนวทางที่อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้ประกาศใช้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ซึ่งประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าวยังคงมีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน

****

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนด โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) พิจารณา นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น แล้ว อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๓๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยความตามมาตรา ๓๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๑.๒ งานกฎหมายและคดี	๑.๑.๒ งานกฎหมายและคดี
๑.๑.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.๑.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๑.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๑.๑.๕ งานรักษาความสะอาด	๑.๑.๕ งานรักษาความสะอาด
๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร
๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน	๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน
๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน	๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน
๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๑.๒.๔ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๒.๔ งานสังคมสงเคราะห์
๑.๒.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑.๒.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ ฝ่ายการเงิน	๒.๑ ฝ่ายการเงิน
๒.๑.๑ งานการเงิน	๒.๑.๑ งานการเงิน
๒.๑.๒ งานบัญชี	๒.๑.๒ งานบัญชี
๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง
๓.๑.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑.๑ งานก่อสร้าง
๓.๑.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๑.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร
๓.๑.๓ งานผังเมือง	๓.๑.๓ งานผังเมือง
๓.๑.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๑.๔ งานประสานสาธารณูปโภค
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา
๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา
๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

รายละเอียดบัญชีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ลงวันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓)

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู/พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๗-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> <u>งานบริหารทั่วไป</u>				
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปก.	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชก.	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ พนักงานจ้างทั่วไป				ว่าง
๘	ภารโรง				
๙	พนักงานขับรถยนต์				
๑๐	คนงาน				
	<u>งานกฎหมายและคดี</u>				
๑๑	นิติกร	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปก.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๒	ผู้ช่วยนิติกร				ว่าง
	<u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>				
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก.	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>				
๑๔	นักวิชาการเกษตร	๓๗-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชก.	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๕	คนสวน				
๑๖	คนงาน				
๑๗	คนงาน				
	<u>งานรักษาความสะอาด</u>				
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา				
๑๙	คนงานประจำรถขยะ				
๒๐	คนงานประจำรถขยะ				
	<u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u>				
	<u>งานนโยบายและแผน</u>				
๒๑	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๒๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก.	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	ทั่วไป	ชง.	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>				
๒๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๗-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชง.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)				
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)				
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา				
๒๙	พนักงานขับรถยนต์				
๓๐	คนงาน				
๓๑	คนงาน				
	<u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u>				
	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u>				
	<u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u>				
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	๓๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชก.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน				ว่าง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>				
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
	<u>ฝ่ายการเงิน</u>				
๓๕	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
	<u>งานการเงิน</u>				
	<u>งานบัญชี</u>				
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปง.	
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	ทั่วไป	ชง.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>				
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป				
๔๑	คนงาน				ว่าง
๔๒	คนงาน				
	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>				
๔๓	นักวิชาการพัสดุ	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	วิชาการ	ชก.	
๔๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	ทั่วไป	ปง.	
๔๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	ทั่วไป	ชง.	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>				
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
	<u>ฝ่ายก่อสร้าง</u>				
๔๗	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
	<u>งานก่อสร้าง</u>				
	<u>งานผังเมือง</u>				
๔๘	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ชง.	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา				
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป				
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง				

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	หมายเหตุ
	กองช่าง (๐๕)				
๕๒	งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร วิศวกรโยธา	๓๗-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปก./ชก.	ว่าง
๕๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ				
	งานผังเมือง				
๕๔	งานประสานสาธารณูปโภค นายช่างเขียนแบบ	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๓	ทั่วไป	ชง.	
๕๕	นายช่างไฟฟ้า	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ทั่วไป	ปง.	
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า				
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)				
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง
๕๘	ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๕๙	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก.	
๖๐	ครู	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๘	พนักงานครู	คศ.๒	
๖๑	ครู	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๘๙	พนักงานครู	คศ.๑	
๖๒	ครู		พนักงานครู	ครูผู้ช่วย	รอรับการจัดสรร
๖๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก				เงินอุดหนุน
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก				เงินอุดหนุน
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก				
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก				

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๒ โครงสร้าง และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดระบบบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ดังนี้

กำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่

๑.๑ สำนักปลัด อบต.

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำขององส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (หัวหน้าสำนักปลัด) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

<u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u>

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานกฎหมายและคดี

๑.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

/๑.๕ งานรักษา...

๓.๕ งานรักษาความสะอาด

๓.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

ฝ่ายนโยบายและแผน

๓.๗ งานนโยบายและแผน

๓.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๙ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

๓.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์

๓.๑๑ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

(๒) กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายการเงิน

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

(๓) กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและการทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน ดังนี้

ฝ่ายก่อสร้าง

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ดังนี้

/ฝ่ายบริหาร...

ฝ่ายบริหารการศึกษา

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดวางมาตรฐานการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่ ๙๕๔/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่นจึงดำเนินการออกคำสั่งจัดบุคลากรที่มีอยู่ลงตามตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายขัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเสชา โจน้ำ	ปริญญาโท	๓๙-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๓,๔๔๐ (๔๖,๖๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๙,๘๔๐
	สำนักปลัด หน่วยงานส่วนตำบล											
๒	นายสุนนทน บานยิ้มงาม	-	๓๙-๓-๐๐-๖๐๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙-๓-๐๐-๖๐๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	น.ส.อารีย์บัณฑ์ บรรดาศักดิ์	ปริญญาโท	๓๙-๓-๐๐-๖๐๐๑-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙-๓-๐๐-๖๐๐๑-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๖,๖๔๐ (๓๐,๖๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๖๔๐
๔	น.ส.ธีลรา บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๐-๓๐๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๙-๓-๐๐-๓๐๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๖๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	น.ส.ธนากานต์ สอนอินทร์	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๐-๓๐๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๙-๓-๐๐-๓๐๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๖๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๖	นายสรายุทธ ปิ่นเกตุ	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๐-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๙-๓-๐๐-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๗๖๐
๗	นางสาวรวรรณ ลนีพรัมย์	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๐-๓๐๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙-๓-๐๐-๓๐๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐๗,๖๐๐ (๑๗,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๖๐๐
๘	ว่าที่ ร.ต.ญ.อัครรัตน์ ออดอม	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๐-๗๐๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๙-๓-๐๐-๗๐๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๖๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๖๐
๙	น.ส.นงนุช ยอดปา	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๐-๕๐๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๙-๓-๐๐-๕๐๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๕๖๐

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐×๑๒)	-	-	ว่าง
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๓๓๖,๘๐๐ (๓,๘๐๐×๑๒)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	น.ส.ภาวดี เหลี่ยมงาม	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายลองแคว ชุนจารย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายเอกสิทธิ์ ทรหมเจดีย์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	ว่าง
๑๖	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	ว่าง
๑๗	นายรำไพ ทัวมไชยนาม	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายอุนทร มหาไชยี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายอภิเดช พลรบ	ม. ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๓,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นางบุญยอน ศรีหันอ้วน	ป. ๔	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายบัญชา สายคำสิก	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๑-๒๐๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยโยธาและผังเมือง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙-๓-๐๑-๒๐๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยโยธาและผังเมือง หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๕,๓๒๐ (๒๙,๑๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๓,๓๒๐
๒๒	-	-	๓๙-๓-๐๑-๓๐๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๙-๓-๐๑-๓๐๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๒๓	นางเยาวรัตน์ เรื่องเมืองพาน	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๙,๔๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๒๔	นางสาวทิวะวรรณ มามี	ปริญญาโท	๓๙-๓-๐๑-๔๐๐๑-๐๑๑	เจ้าหน้างานธุรการ	ชง.	๓๙-๓-๐๑-๔๐๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้างานธุรการ	ชง.	๒๘๐,๔๘๐ (๒๓,๓๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๘๐
๒๕	ถีบเอกฉมชาย ปั้นคล้าย	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๑-๔๐๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๙-๓-๐๑-๔๐๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๘๑,๒๐๐ (๓๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๑,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นายธีรภาพ ทรหมมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓๘๑,๗๒๐ (๒๘,๗๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๑,๗๒๐
๒๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้างานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้างานพัฒนาชุมชน	-	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๘	นายสามารถ คนงำ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๓๓๒,๒๘๐ (๒๗,๗๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๒,๒๘๐
๒๙	นายพีรบูรณ์ มิอุดร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๓๓๒,๔๐๐ (๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	๙,๔๐๐

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายแทน จันทร์มา	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายคูกาจับ กันมา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายสุกาพ ทัวมไชยนาม	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายทวีชัย สินอินทร์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล											
๓๔	นางอัลดาพร แสงจันทร์	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๘,๓๒๐
๓๕	นางคลทร ทิลาศจิตร	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๙๐๐x๑๒)	๓๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๖	นางสาวสายใจ ยลเพียร	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๐๕,๖๔๐ (๖๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๖๔๐
๓๗	นางสาวพัชรี อุดตำภา	ปวส.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๖๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๓๘	นายนิรุช แจ่มศรีวงษา	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๐๒,๒๘๐ (๘๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๐๒,๒๘๐
๓๙	-	-	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๔๐	นางสาวลิลา เจี๊ยบคุลมี	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ ฯ/เงินค่าตอบแทน	
๔๑	นางสาวสุดา เมไทร	ปวส.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๙-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้างานพัสดุ	ชง.	๑๐๒,๒๔๐ (๖๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	น.ส.ศิริบทรา มหาผล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๑๔๐ (๑๑,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๑๔๐
๔๓	นายวัลนา พรมสิริสิทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๘๐๐ (๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นายบัลลังก์ กมลศรี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล											
๔๖	นายชนด ศรีบ่าน	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๕-๑๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙-๓-๐๕-๑๑๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๙๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๙๒๐
๔๗	-	-	๓๙-๓-๐๕-๑๑๐๓-๐๐๒	ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙-๓-๐๕-๑๑๐๓-๐๐๒	ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๔๘	-	-	๓๙-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๙-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๕๕,๓๒๐	-		ว่าง
๔๙	นายธนวุทธิ์ ยิ้มกาลี	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๒,๘๘๐ (๒๓,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๘๘๐
๕๐	นายเวหา สุรพงษ์วัฒน์	ปวส.	๓๙-๓-๐๕-๓๓๐๒-๐๐๓	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๓๙-๓-๐๕-๓๓๐๒-๐๐๓	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๒๘๐,๘๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๘๘๐

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๕๑	นายธีรทัยธ์ ธีรางญ	ปวส.	๓๓-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๓๓-๓-๐๔-๔๓๐๖-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๕๕,๓๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นายเอกพงศ์ พลรบ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๓,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๐๐
๕๓	นายสำรน แสนศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๖๗,๖๘๐ (๑๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๖๘๐
๕๔	นายอนุชา แอ็มระมัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๔๘๐ (๑๑,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๔๘๐
๕๕	นายปฏิภัทธ์ แก้วลายันต์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๔๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๖	นายมงคล ผลบูรม่	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล											
๕๗	-	-	๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๗๓,๒๐๐	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๕๘	นางปราจนา ขันทอง	-	๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๗๓,๒๐๐	๔๘,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๙	นางสาวมะลิวัลย์ ผิวอ่อน	ปริญญาตรี	๓๓-๓-๐๘-๓๘๑๒-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓-๓-๐๔-๓๘๐๒-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๕๘๐ (๑๗,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๕๘๐

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖๐	น.ส.นิภาเกียุ วงษ์ศรี	ปริญญาตรี	[illegible]	ครู	คศ.๒	[illegible]	ครู	คศ.๒	๑๐๘,๐๔๐ (๑๕,๖๗๐x๗๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๐,๐๔๐ เงินอุดหนุน
๖๑	นางสลักใจ ประสพสุข	ปริญญาตรี	[illegible]	ครู	คศ.๑	[illegible]	ครู	คศ.๑	๒๐๔,๘๘๐ (๒๘,๙๔๐x๗๒)	-	-	๒๘๔,๘๘๐ เงินอุดหนุน
๖๒	-	-	-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	-	-	รอรับการจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๓	น.ส.เบญจวรรณ บุญเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๒๐๐ (๑๐,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๔	น.ส.สัญชนา เมืองมาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินอุดหนุน
๖๕	นางกานกัชชา ครุธลาสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินอุดหนุน
๖๖	นางสาวรัญทิพย์ กัลยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๖๗	น.ส.นพดา จันทร์สริหอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๖๘	นางพรรณิการ์ จันทราช	ธนบัตรญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๖๙	นางสาวสิมา มีแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๗๐	นางกาญจนา ยืนหมาคย์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.

(นายชัยยนต์ มาไชยบาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๗๑	น.ส.อริญช์ ทานิชชัยนโกศิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
๗๒	น.ส.จิรัชสิกาล ใจสุกใส	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ งบ อบต.
	หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานส่วนตำบล											
				งานตรวจสอบภายใน			งานตรวจสอบภายใน					
๗๓	น.ส.ชนิษฎากานต์ เชี่ยมเมือง	ปริญญาโท	๓๑-๑-๑๒-๑๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๙๓-๒๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐

(นายขัยยนต์ มาไชยนาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น
ที่ ๕๖๔/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับจังหวัดพิษณุโลกได้สั่งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบหนังสือจังหวัดพิษณุโลก ที่ พล ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๖๕ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยยนต์ มาไชยนาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังนกแอ่น