



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน  
อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

# คำนำ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เป็นฟันเฟืองสำคัญที่ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จึงเป็นกรอบสำคัญที่จะกำหนดภารกิจ หน้าที่ตามสภาพพื้นที่ขนาดและภารกิจของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานต่อไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหาร งานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน เพื่อเป็นเค้าโครงอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเป็นข้อมูลทั่วไปที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์กร ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ สภาพปัญหาความต้องการต่างๆ โดยนำตัวแบบ SWOT TECHNIC มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่ชัดเจน และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้จะอำนวยประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของ อบต. ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานการเจ้าหน้าที่/สำนักงานปลัด .  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน  
วันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการ	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๔. ภาคผนวก	๔๘

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน กำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลางกำหนด)

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันจึงได้จัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสตูล) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสตูล) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

### ๓. กรอบแนวคิดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังประจัน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน โดยมุมมองที่เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน จังหวัดสตูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน; Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และระดับต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วยและการกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลวงษ์ประจัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด เช่น กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวงษ์ประจัน

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพัฒนา กำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่า การเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภท ทั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งนี้ใช้ต้นทุนไม่ แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย งานอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งในประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การ รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพ ในการทำงานของคนได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันมีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านเส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วน ท่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์สาธารณะ และโทรศัพท์ในบ้านเรือน

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพและขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการพัฒนากิจการเกษตร
- บริเวณตลาดนัดชายแดนวังประจันมีพื้นที่คับแคบ ไม่เพียงพอสำหรับผู้ประกอบการค้าและไม่สะดวกต่อนักท่องเที่ยว

### ๓. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขมีน้อย
- การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

### ๔. ปัญหาน้ำดื่ม น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- น้ำสำหรับอุปโภคบริโภคไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือนโดยเฉพาะฤดูแล้ง
- ขาดระบบการจัดการประปาสำหรับน้ำดื่ม น้ำใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ขาดน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับอุปโภค

### ๕. ด้านสังคม - การศึกษา

- แหล่งข้อมูลข่าวสารมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังอาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลที่ถูกต้อง

### ๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ยังไม่มีการจัดการขยะมูลฝอย ที่เก็บขยะ และวิธีการจัดทำลายขยะที่ถูกวิธี
- การตัดไม้ทำลายป่า
- คูคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

### ๗. ด้านการเมือง - การบริหาร

- งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ประชาชนไม่ค่อยเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและไม่ทันสมัย

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคูคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- เดินสายโทรศัพท์เพื่อสามารถขอตัดตั้งโทรศัพท์ประจำครัวเรือน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นในครอบคลุมทุกพื้นที่
- ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมถนนสาธารณะ และโทรศัพท์ในบ้านเรือน

### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- สนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- ฝึกอบรมด้านอาชีพ ทั้งด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ส่งเสริมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น
- การฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก และการเฝ้าระวังโรคติดต่อ
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
- ให้ความรู้และจัดให้มีการป้องกัน ดูแล ปัญหายาเสพติด

### ๔. ความต้องการน้ำดื่ม น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- จัดให้มีระบบน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภคทุกครัวเรือนโดยเฉพาะฤดูแล้ง
- จัดระบบการบริหารการประปาสำหรับน้ำดื่ม น้ำใช้ที่มีประสิทธิภาพสะอาดปลอดภัย

### ๕. ความต้องการด้านสังคม – การศึกษา

- การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- จัดให้มีการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีการพัฒนาทักษะในทุกๆ ด้าน

### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ให้มีการจัดเก็บขยะและรักษาความสะอาดทุกครัวเรือนและตามสถานที่สาธารณะ
- รณรงค์เพื่อแก้ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- รณรงค์และสร้างจิตสำนึกให้รู้จักคุณค่าของป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
- สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งชมรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร จัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ควรสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการให้เพียงพอ
- ส่งเสริมการบริการให้เท่าเทียม ทัวถึงและสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีและกลุ่มอาสาอื่นๆ

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุป ได้ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
๓. มีแผนที่ของ อบต. ในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่และขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น วิศวกร เป็นต้น
๒. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน

๒. มีหน่วยงานอื่นๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลวังประจันที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ติดเขตอุทยานแห่งชาติทะเลบัน
๓. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพเช่น โครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาากลางแจ้ง การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อำเภอ และจังหวัดนันทบุรี ให้มีการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการผู้สูงอายุในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๔. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอควนโดน และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

#### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. มีการจัดฝึกอบรมพนักงานกับหน่วยงานเอกชนและภาครัฐ เป็นประจำปี
๓. มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการกู้ภัย
๒. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรควนโดน ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

#### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ( ๖๘ (๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

- กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
๓. มีการสนับสนุนงบประมาณการจัดทำโครงการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตร และ จัดเป็นศูนย์รวมข้อมูลและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านการเกษตรได้อย่างทั่วถึง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเชิงวัฒนธรรม
๒. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาดรองรับสินค้าการเกษตร

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนนทบุรีได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอควนโดน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนากการท่องเที่ยว
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอควนโดน

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

#### ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. ไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็กและอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. สภาพพื้นที่ในเขต อบต. มีการย้ายถิ่นฐานของประชากร มากขึ้น มีโครงการบ้านจัดสรร อาจมีปัญหาน้ำเสียในอนาคต

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่  
การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

#### ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี
๒. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬาตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนมีวิถีชีวิตให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

#### ๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาค
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา** จากการวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันสามารถกำหนดแนวทางหรือทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันได้ ดังนี้

##### ๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่า อยู่ควบคู่คุณธรรม รักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น คีนชีวินให้สิ่งแวดล้อม พร้อมโครงสร้างพื้นฐาน”

##### ๕.๒.๒ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ระบบจราจร พังตำบล
- ๒) ส่งเสริมอาชีพงานสวัสดิการสังคม การจัดการศึกษา การปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ฯ
- ๓) ส่งเสริมประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุน เมืองชายแดน การท่องเที่ยว เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน ฯ



- สิ่งแวดล้อม
- ปัญหาท้องถิ่น
- ประสิทธิภาพ
- สิ่งแวดล้อม
- ๕) อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
  - ๖) อนุรักษ์ ฟื้นฟู จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม โบราณวัตถุโบราณสถาน ภูมิ
  - ๗) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน**
- ๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้เกิดความยั่งยืน สังคมสงบสุข
  - ๒) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาลเกิดผลอย่างมี
  - ๓) การพัฒนาโครงสร้างที่ทันสมัย
  - ๔) อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - ๕) สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจให้มั่นคงอย่างยั่งยืน
  - ๖) พัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
  - ๗) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

### ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านการจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
๖. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๙. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร
๑๑. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๑๒. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและคนพิการ
๑๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๕. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๑๖. ด้านการส่งเสริมการกีฬา

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กองราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำล้างข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น...๒๐...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน...๕...อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน...๘...อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๓๗...อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดส่วนราชการให้ครบทุกส่วนเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้างมี ๖ กอง ได้แก่** สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑.สำนักงานปลัดอบต.</b> ๑.๑งานธุรการ ๑.๒งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔งานวิชาการและแผนงาน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานงบประมาณ ๑.๗ งานตรวจสอบภายใน ๑.๘ งานส่งเสริมกิจการสภา ๑.๙ งานเลือกตั้ง	<b>๑.สำนักงานปลัดอบต.</b> ๑.๑งานธุรการ ๑.๒งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔งานวิชาการและแผนงาน ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานงบประมาณ ๑.๗ งานตรวจสอบภายใน ๑.๘ งานส่งเสริมกิจการสภา ๑.๙ งานเลือกตั้ง	
<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานการเงินและบัญชี	<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานการเงินและบัญชี	
<b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมและก่อสร้าง ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณสุขภิบาล	<b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมและก่อสร้าง ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณสุขภิบาล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑งานธุรการ</p> <p>๔.๒งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๓งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๔งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๕ งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๖งานส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข</p>	<p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑งานธุรการ</p> <p>๔.๒งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๓งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๔งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๕งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๖งานส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข</p>	
<p><b>๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p><b>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๓งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	
<p><b>๖.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p><b>๖.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลมาวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์หาเพื่อบรรลุถึงความ สำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.เมืองแห่งคุณภาพชีวิต	ผอ.กองสวัสดิการฯ/นักพัฒนาชุมชน
๒.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒.เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓.การพัฒนาเศรษฐกิจ การลงทุน และอัตลักษณ์ท้องถิ่น	๓.เมืองที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ และอัตลักษณ์ท้องถิ่น	ผอ.กองการศึกษาฯ/ผอ.กองสวัสดิการฯ/ นักพัฒนาชุมชน
๔.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๔. เมืองที่มีโครงสร้างทางกายภาพ ที่มีคุณภาพ	ผอ.กองช่าง/นายช่างโยธา
๕. การพัฒนาการเรียนรู้และการศึกษา	๕.เมืองที่เป็นฐานการเรียนรู้และการศึกษา	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖.การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๖.เมืองที่มีธรรมาภิบาลในการพัฒนา	ปลัด อบต. /ผอ.กอง ทุกกอง/นักทรัพยากรบุคคล

๒) การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	อบต.ย่านซื่อ	อบต.วังประจัน	อบต.ควนโดน
๑.ขนาด	ขนาดพื้นที่ จำนวน ๖.๕ ตารางกิโลเมตร เป็น อบต.ประเภทสามัญ	ขนาดพื้นที่ จำนวน ๑๐๐.๕๐ ตารางกิโลเมตร เป็น อบต.ประเภท สามัญ	ขนาดพื้นที่ จำนวน ๔๒.๗๒ ตารางกิโลเมตร เป็น อบต.ประเภท สามัญ
๒.จำนวนประชากร	ประมาณ ๓,๗๓๒ คน ข้อมูล ณ ๓๐ ก.ค. ๒๕๖๓	ประมาณ ๓,๐๙๔ คน ข้อมูล ณ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒	ประมาณ ๖,๒๓๕ คน ข้อมูล ณ ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๒
๓.รายได้จริงปี ๒๕๖๓	ประมาณการ ตาม ข้อบัญญัติ ปี ๖๓ ๓๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	ประมาณการ ตาม ข้อบัญญัติ ปี ๖๓ ๒๖,๖๐๐,๐๐๐	ประมาณการ ตาม ข้อบัญญัติ ปี ๖๐ ๓๓,๐๐๐,๐๐๐
๔.รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนหรือเงินกู้ยืมใด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๗,๐๓๘,๒๗๔.๙๔ บาท	๑๕,๔๙๓๐๑๓.๓๒ บาท	๑๗,๖๑๕,๖๔๕.๒๗- บาท

ประเด็น	อบต.ย่านชื้อ	อบต.วังประจัน	อบต.ควนโดน
<p>๕. โครงสร้างอัตรากำลัง</p>	<p>๑. นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)  ๒. นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)  <b>สำนักงานปลัด อบต.</b>  ๑. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด) ระดับต้น  ๒. นักทรัพยากรบุคคลระดับ ชก  ๓. นักจัดการงานทั่วไป ชก.  ๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผู้ช่วย จพง.ธุรการ  ๒. พนักงานขับรถส่วนกลาง  <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>  ๑. นักการภารโรง  ๒. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ  รวมขรก. ๖ อัตรา พนง.จ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนง.จ้างทั่วไป ๒ อัตรา  <b>กองคลัง</b>  ๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)  ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.  ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.  ๔. นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก(ว่าง)  ๕. จพง.การเงินและบัญชี ปง/ชง.(ว่าง)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  รวมขรก. ๕ อัตรา พนง.จ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา  <b>กองช่าง</b>  ๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผอ.กองช่าง)  ๒. นายช่างโยธา ระดับอาวุโส  ๓. นักจัดการงานทั่วไป ชก.  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผู้ช่วยช่างโยธา  ๒. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า  รวมขรก. ๓ อัตรา พนง.จ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา  <b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p>	<p>๑. นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)  <b>สำนักงานปลัด อบต.</b>  ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ ปก./ชก.  ๓. นักทรัพยากรบุคคลระดับ ปก./ชก.  ๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผู้ช่วยจพง.ธุรการ  ๒. พนักงานขับรถส่วนกลาง  <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>  ๑. นักการภารโรง  ๒. คนงานทั่วไป  ๓. พนักงานขับรถดับเพลิง  รวมขรก. ๕ อัตรา พนง.จ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนง.จ้างทั่วไป ๓ อัตรา  <b>กองคลัง</b>  ๑. นักบริหารงานคลังระดับต้น (ผอ.กองคลัง)  ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.  ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง  ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้  ๒. ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี (ว่าง)  ๓. ผู้ช่วยจพง.พัสดุ  รวม ขรก. ๔ อัตรา พนง.จ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา  <b>กองช่าง</b>  ๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผอ.กองช่าง)  ๒. นายช่างโยธา ออาวุโส  ๓. นายช่างโยธา ปง./ชง.  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผู้ช่วยจพง.ธุรการ  รวมขรก. ๓ อัตรา พนง.จ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา  <b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>  ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา )</p>	<p>๑. นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)  <b>สำนักงานปลัดอบต.</b>  ๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  ๓. นักทรัพยากรบุคคล ชก.  ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.  ๕. นักจัดการงานทั่วไป ชก.  ๖. นิติกร ปก.  ๗. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.  <b>ลูกจ้างประจำ</b>  ๑. พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน) ๒ อัตรา  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. พนักงานขับรถยนต์  <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>  ๑. ภารโรง  รวม ขรก. ๗ อัตรา  <b>ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนง.จ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พนง.จ้างทั่วไป ๑ อัตรา</b>  <b>กองคลัง</b>  ๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)  ๒. นักวิชาการพัสดุ ชก.  ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. ๒ อัตรา  ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. ๑ อัตรา  ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง ๑ อัตรา  ๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง. ๑ อัตรา  ๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๑ อัตรา  รวม ขรก ๘ อัตรา  <b>กองช่าง</b>  ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)  ๒. นักจัดการงานทั่วไป ชก.  ๓. นายช่างโยธา ออาวุโส  รวม ขรก ๓ อัตรา  <b>กองการศึกษา ศาสนา และ</b></p>

	<p>๑.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ) ๒.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๓. นักวิชาการพัสดุ ชก. ๔.ครู ๖ อัตรา <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑.ผู้ช่วย จพง.ธุรการ ๒.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา ๓.ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา รวม ขรก. ๙ อัตรา พนักงาน จ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา</p> <p><b>ส่วนสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</b> ๑.นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑.ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุขชุมชน ๒.พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) ๓.คนงานประจำรถขยะ (ผู้มี ทักษะ) รวม ขรก. ๑ อัตรา พนักงาน จ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา <b>ส่วนสวัสดิการสังคม</b> ๑.นักบริหารงานสวัสดิการ สังคมระดับต้น <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑.ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน รวม ขรก. ๑ อัตรา พนักงาน จ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา</p>	<p>๒.ครูผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑.ผู้ช่วย จพง.ธุรการ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๑.คนงานทั่วไป ๒.ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา รวม ขรก. ๕ อัตรา พจน.จ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา พจน.จ้างทั่วไป ๔ อัตรา <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๑.นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (ผอ.กองฯ) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑.ผู้ช่วยจพง.สุขาภิบาล <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๑.พนักงานขับรถขยะ รวม ขรก. ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๑ อัตรา พจน.จ้างทั่วไป ๑ อัตรา <b>กองสวัสดิการสังคม</b> ๑.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๒.นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑.ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน รวม ขรก. ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา</p>	<p><b>วัฒนธรรม</b> ๑.นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ) ๒.นักจัดการงานทั่วไป ปก. ๓.ครูผู้ดูแลเด็ก ๔ ตำแหน่ง <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา รวม ขรก. ๖ อัตรา พจน.จ้าง ตามภารกิจ ๒ อัตรา <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๑.นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขฯ) ๒.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. รวม ขรก. ๒ อัตรา <b>กองสวัสดิการสังคม</b> ๑.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม) ๒.นักพัฒนาชุมชน ปก. ๓.นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. รวม ขรก. ๓ อัตรา</p>
--	---	---	--



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>									
<b>(๐๘)</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)									
ครู (คศ.๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานสาธารณสุข(ระดับต้น)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)									
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		

### ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง	๑	๔๑,๙๓๐x๑๒ เงินประจำ ตำแหน่ง ๗,๐๐๐ X ๒x๑๒ =๑๖๘,๐๐๐ เงินเพิ่มอื่นๆ	๖๗๑,๑๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐

๒) สำนักปลัดอบต.วังประจัน มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับ ต้น	๑	๓๓,๕๖๐ เงินประจำ ตำแหน่ง ๓,๕๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๖๗๐	๑๗๖,๐๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๖	พนักงานขับรถส่วนกลาง	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗	นักการภารโรง	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๙	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ยุกเล็ก จำนวน- ตำแหน่ง -  
อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น-ตำแหน่ง-อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๗,๙๓๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๓๒๖,๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๗๙๒,๘๒๕ ล้านบาท

หมายเหตุการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

๑) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ) ระดับต้น	๑	๓๑,๘๘๐ เงินประจำ ตำแหน่ง ๓,๕๐๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๒๘๐	๑๗๑,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๒๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง ๑ อัตรา ยूपเล็ก - ตำแหน่ง - อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๗,๙๓๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๓๒๖,๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๗๙๒,๘๒๕ ล้านบาท

หมายเหตุการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดท่างบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๓๓,๐๐๐ เงินประจำตำแหน่ง ๓,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา อวูโส	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๕๐	๑๓๖,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง ๑ อัตรา และ ยุบเลิก - อัตรา - ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๔,๘๒๕ x ๑๒ = ๒๙๗,๙๐๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง-อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๗,๙๓๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๓๒๖,๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๗๙๒,๘๒๕ ล้านบาท

หมายเหตุการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๒) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)ระดับต้น	๑	๓๓,๐๐๐ เงินประจำตำแหน่ง ๓,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑๑,๐๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑					

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๗,๙๓๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๓๒๖,๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๗๙๒,๘๒๕ ล้านบาท

หมายเหตุการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๒๙,๑๑๐ เงินประจำ ตำแหน่ง ๓,๕๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	ครู คศ.๒	๑	๒๖,๖๘๐ เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงิน อุดหนุน	เงิน อุดหนุน	เงิน อุดหนุน
๓	ครู คศ.๒	๑	๒๖,๗๗๐ เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงิน อุดหนุน	เงิน อุดหนุน	เงิน อุดหนุน
๔	ครู คศ.๒	๑	๒๕,๗๘๐ เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงิน อุดหนุน	เงิน อุดหนุน	เงิน อุดหนุน
๕	ครู คศ.๒	๑	๒๒,๐๔๐ เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงิน	เงิน	เงิน

			เงินอุดหนุน		อุดหนุน	อุดหนุน	อุดหนุน
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๙,๐๐๐X๓	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๒๙๐	๑๓๕,๔๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๘	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ X ๑๒

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ X ๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ X ๑๒

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๗,๙๓๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๓๒๖,๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๗๙๒,๘๒๕ ล้านบาท

หมายเหตุการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น	-	๓๒,๘๐๐ เงินประจำตำแหน่ง ๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๘๕๐	๑๕๔,๒๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐



๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น	๑	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๒,๘๐๐ x ๑๒ = ๓๙๓,๖๐๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๗,๙๓๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๙,๓๒๖,๕๐๐ ล้านบาท	๓๐,๗๙๒,๘๒๕ ล้านบาท

หมายเหตุการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือนปัจจุบัน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+)/ ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑,๙๓๐	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	
<b>สำนักงานปลัด (๑๑)</b>																				
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓,๕๖๐	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๗,๗๖๐	๕๑๐,๘๔๐	๕๒๓,๙๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘,๐๓๐	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑,๒๔๐	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ชง.	๒๒,๔๙๐	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑๔,๖๗๐	๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	
๗	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๑,๔๐๐	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๕,๐๘๐	
๘	นักการภารโรง	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองคลัง</b>																				
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๑,๘๘๐	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑,๖๒๐	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๘,๔๔๐	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๘,๘๘๐	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๐,๓๖๐	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๗๔,๖๘๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๙,๔๐๐	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑๔,๓๐๐	๑	๑	๑๗๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๙,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑๒,๗๙๐	๑	๑	๑๕๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	

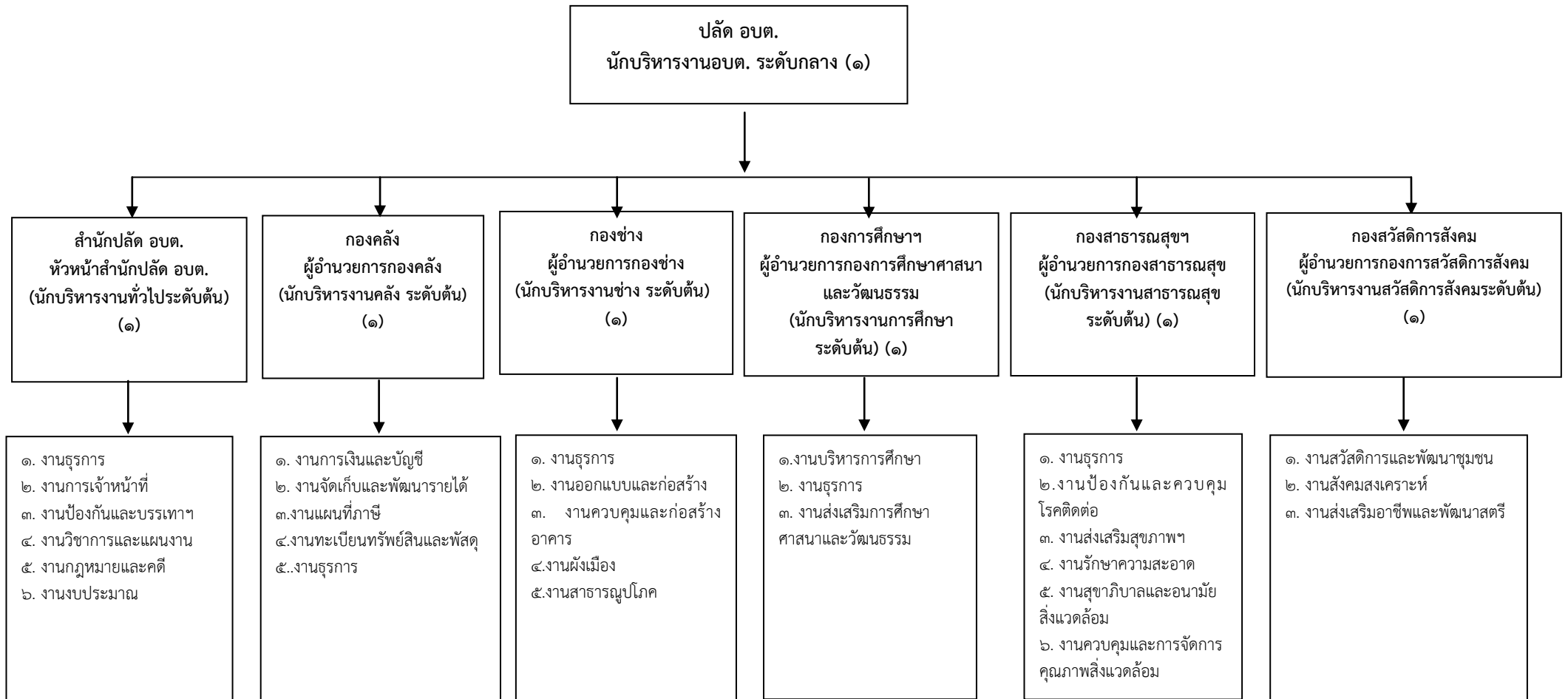
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน ปัจจุบัน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+)/ ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง</b>																				
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓,๐๐๐	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
๑๙	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๕,๙๗๐	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๒๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๔,๘๒๕	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑๑,๓๕๐	๑	๑	๑๓๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																				
๒๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓,๐๐๐	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑๑,๐๒๐	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	
๒๔	พนักงานขับรถขยะ	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																				
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙,๑๑๐	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๒๖	ครู (คศ.๒ = ๔ คน)	คศ.๒		๔	๔			๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑๑,๒๙๐	๑	๑	๑๓๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๒๙	คนงาน	ทั่วไป	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือนปัจจุบัน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+)/ ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																				
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๒,๘๐๐	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔,๐๑๐	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	ภารกิจ	๑๒,๘๕๐	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	
<b>(๕) รวม</b>				๓๗	๓๔	๗,๕๑๙,๖๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	๒๓๗,๕๔๐	๒๕๓,๘๖๐	๒๕๗,๕๘๐	๘,๑๘๒,๕๖๐	๘,๔๓๖,๔๒๐	๘,๖๙๓,๑๖๐	
<b>(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%</b>																	๑,๒๒๗,๓๘๔	๑,๒๖๕,๔๖๓	๑,๓๐๓,๙๗๔	
<b>(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๔)+(๕)</b>																	๙,๔๐๙,๙๔๔	๙,๗๐๑,๘๘๓	๙,๙๙๗,๑๓๔	
<b>(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี</b>																	๓๓.๖๙	๓๓.๐๘	๓๒.๔๗	

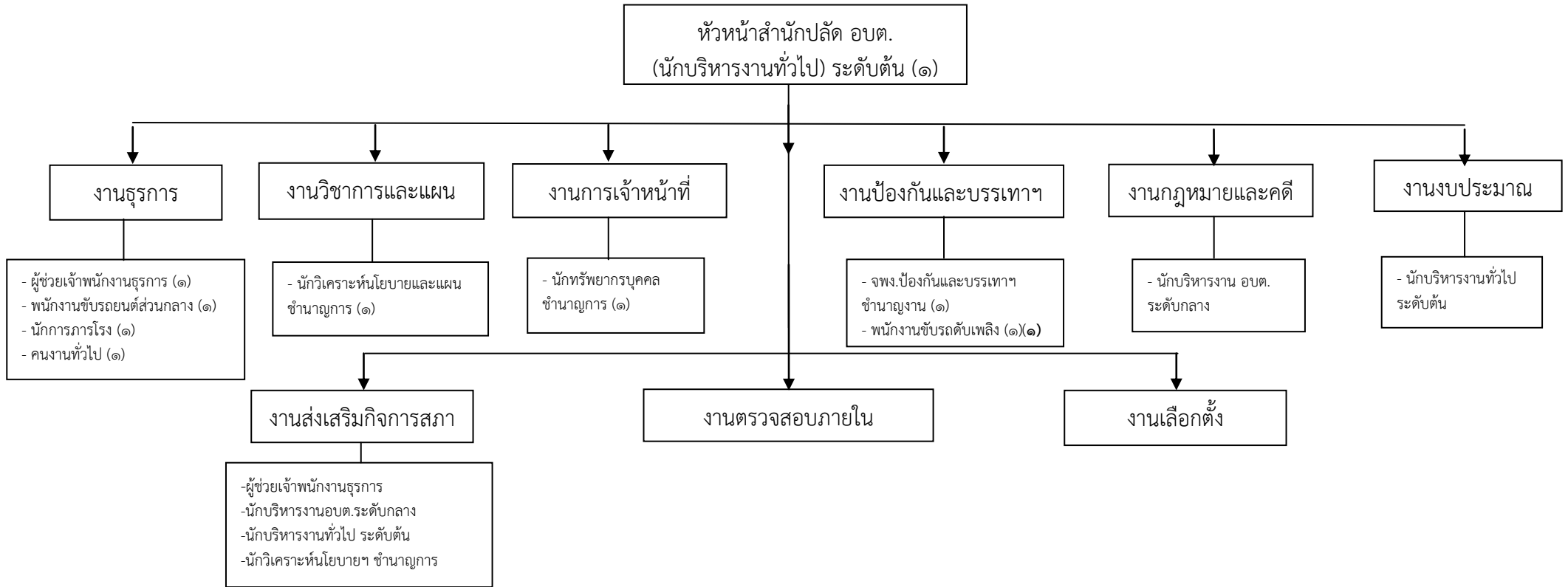
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๒๖,๖๐๐,๐๐๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕	
สรุป	๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน	๒๗,๙๓๐,๐๐๐	บาท	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นเงิน ๙,๔๐๙,๙๔๔ บาท คิดเป็น ๓๓.๖๙ %
	๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน	๒๙,๓๒๖,๕๐๐	บาท	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นเงิน ๙,๗๐๑,๘๘๓ บาท คิดเป็น ๓๓.๐๘ %
	๓) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน	๓๐,๗๙๒,๘๒๕	บาท	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นเงิน ๙,๙๙๗,๑๓๔ บาท คิดเป็น ๓๒.๔๗ %

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

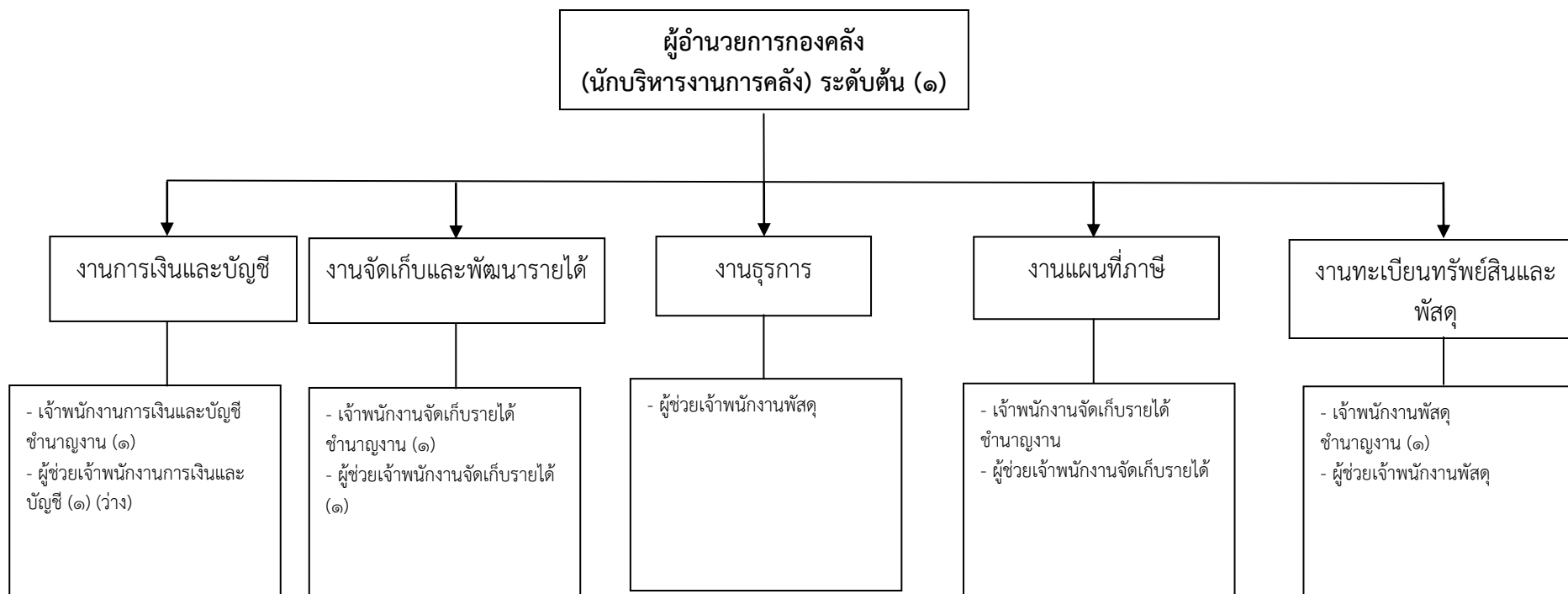


โครงสร้างสำนักงานปลัด



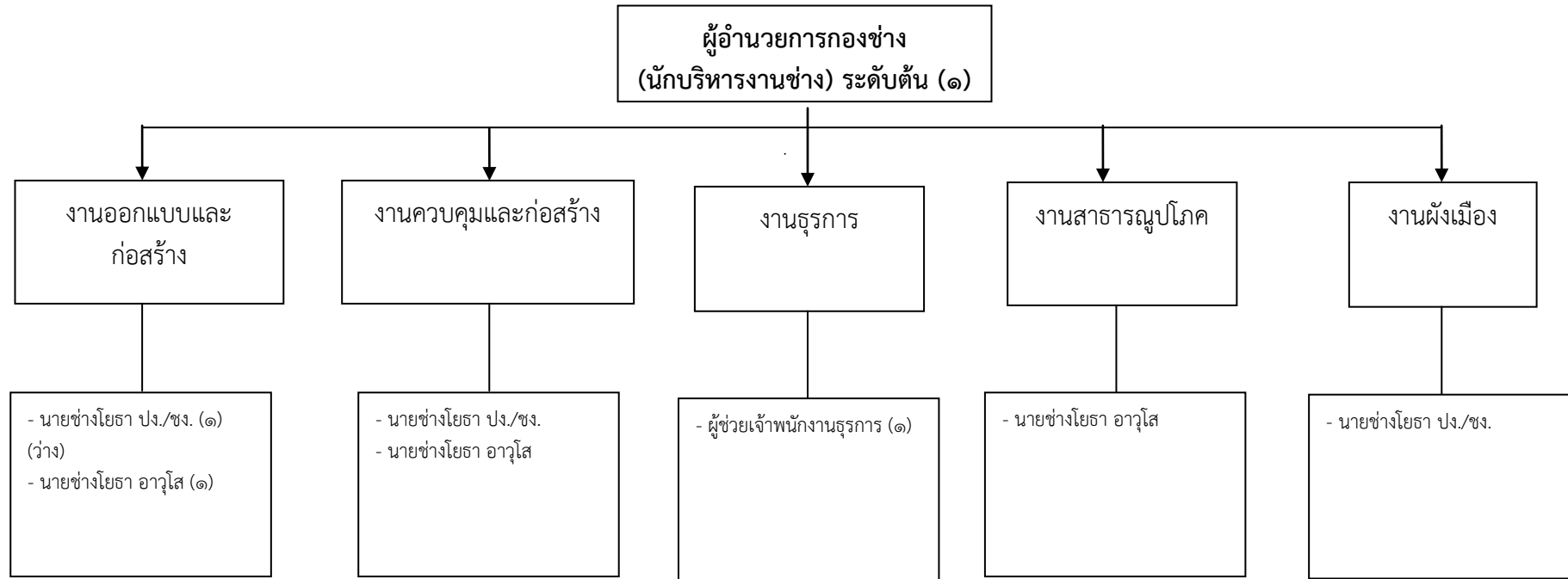
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๒	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	๙

## โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑								๓			๓		๗

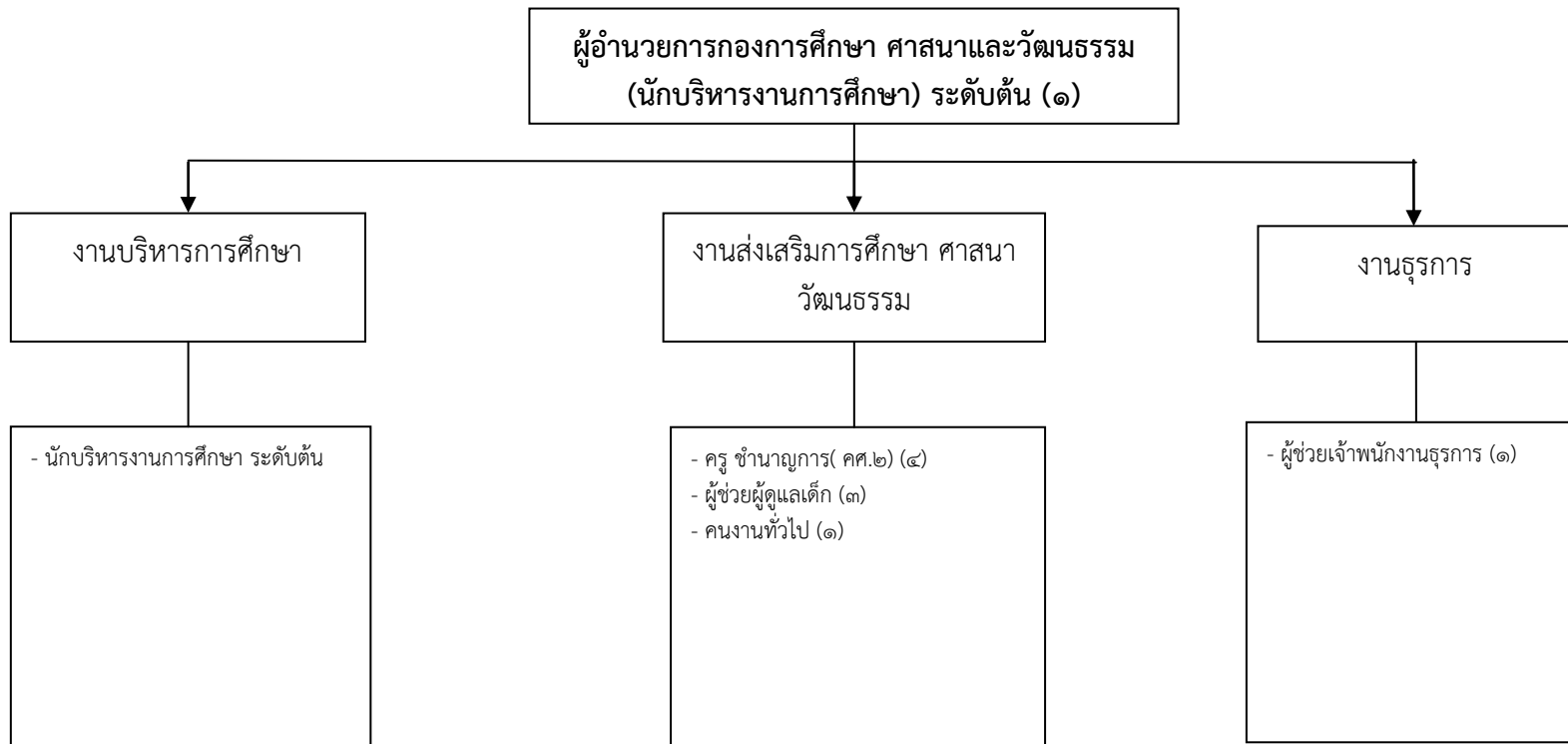
## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อวูโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑								๑	๑		๑		๔

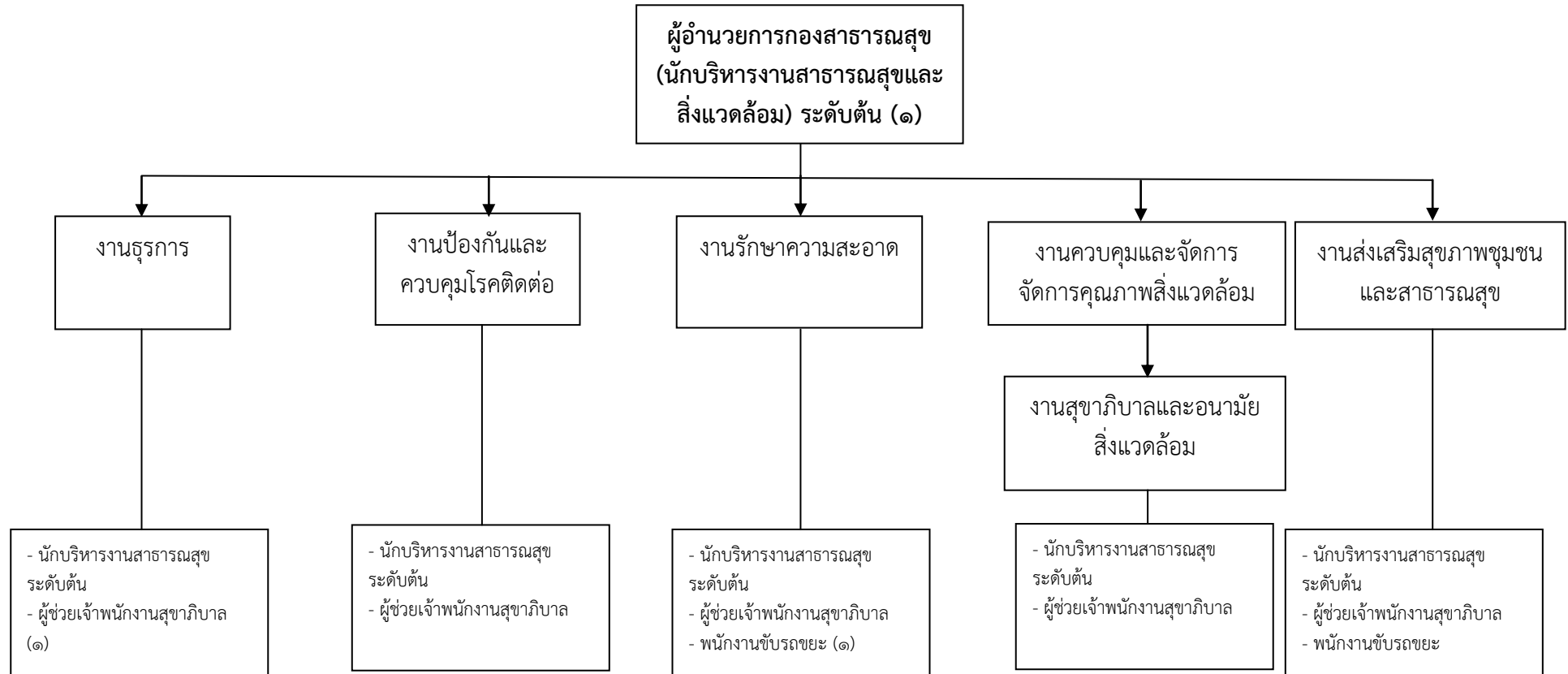


## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



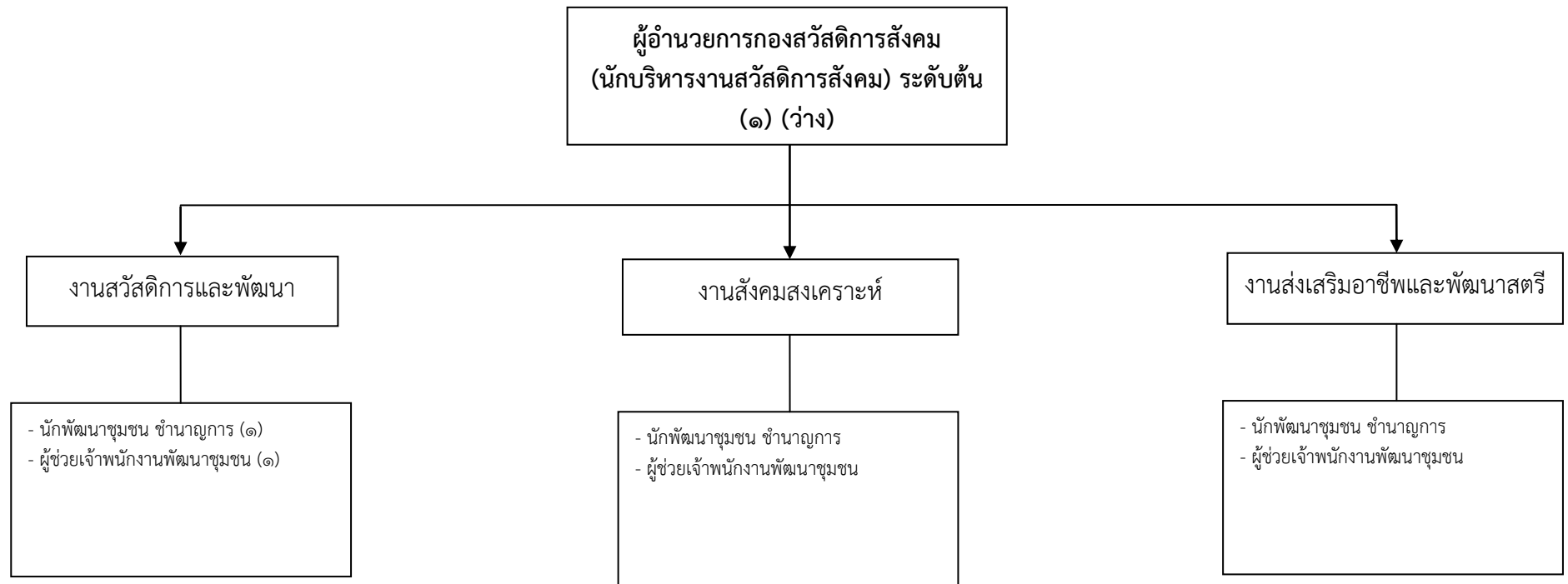
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑				๔							๑	๔	๑๐

### โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑											๑	๑	๓

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

### องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ.ส.ต.ชาตรี โต้ะมีนา	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๐๐๐x๑๒ (๘๔,๐๐๐)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๑,๑๖๐

### สำนักงานปลัดอบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวนิตา ไชมรัตน์	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	นางสาวชานะ มีสลิมิน	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓	นายยูโสภ อุจะ	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๔	นายสิงหา สุระกำแหง	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จ พง. ป้องกัน และ บรรเทาฯ	ชง	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จ พง. ป้องกัน และ บรรเทาฯ	ชง	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๕	นางสาวมูนา ใจดี	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๐๔๐
๖	นางฮาวา มณีกามัน	ม.๖	นักการภารโรง				นักการภารโรง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นายอับดุลเลาะ บิหลาอาบู	ม.๖	คนงาน				คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นายอรรถกร โย๊ะหมาด	ม.๖	พนักงานขับรถส่วนกลาง				พนักงานขับรถ ส่วนกลาง		๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๐๐
๙	นายหมาดยาฟัด เจะหมิน	ม.๖	พนักงานขับรถดับเพลิง				พนักงานขับรถดับเพลิง		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจิรวรรณ ศรีประสม	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๒๔,๕๖๐
๒	นายสุรศักดิ์ ยาดำ	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๓	นางวลัยพร โต๊ะบุ	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๔	นายทวีวัฒน์ มุหมีน	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๖	นางยวารี ผลาอาด	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๖๐๐
๗	น.ส.สุริษา เบ็ญสะอีด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๔๘๐

## กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจรี บุญแก้ว	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒	นายอชิป สุขสง่า	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๓	-	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๔	น.ส.มูราณีบู่อิตำ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๐๐

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอารีย์ บุษิตำ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	นางอามีนะ ยาสิน	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน	-	-	-
๓	นางไซหนาบ เหมสลาหามาต	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน	-	-	-
๔	นางอะลิมะ เจะตะ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน	-	-	-
๕	นางสาวอารียา อุจะ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน	-	-	-
๖	นางมารียะบุษิตำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นางอามีนะ แกสมาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นางสาวปารีดา มรรคคาเขต	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	น.ส.โนรอาตี ผลาอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๕,๔๘๐ (๑๑,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๔๘๐
๑๐	นายวิช หลิ่งเกตุ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวนุรอุมี หมาด โต๊ะไส๊ะ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงาน สาธารณสุข	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒	น.ส.นิตยา ละใบโดย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สุขาภิบาล	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๓	นายอาหมาด สักกุลา	ม.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒	นางสารภี หนูนวล	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๓	น.ส.ไมสาเราะ ละใบ แด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๕๔,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๒๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจันเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังประจัน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น้ำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

# ภาคผนวก