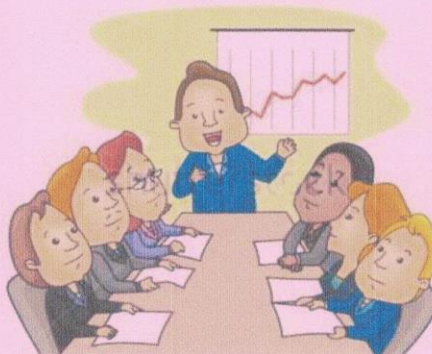


86



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572



www.shutterstock.com 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน อำเภอกูเซียว จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
- รายงานการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ครั้งที่ ๑
- ผผนวก ก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กวางโจน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และ ภารกิจอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนด หน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้แผนอัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตราค่าจ้างของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน เป็นประธาน ปลัด รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการ/เลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตราค่าจ้างของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ

อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้นิ่งถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจ

มีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ได้นำการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลใน อบต. กวางโจน อบต.หนองคอนไทย และ อบต. ผักปัง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนี้

ชื่อ อบต.	อบต.หนองคอนไทย	อบต.ผักปัง	อบต.กวางโจน
หัวข้อเปรียบเทียบ			
๑. ขนาด	กลาง	กลาง	กลาง
๒. จำนวนประชากร (คน)	๑๐,๔๖๒	๑๓,๕๑๕	๑๑,๖๔๘
๓. จำนวนพื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)	๔๕.๕๑	๖๑.๖๗	๗๘.๖๐
๔. จำนวนหมู่บ้าน	๑๕	๑๗	๑๘
๕. ส่วนราชการในองค์กร	๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย	๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย	๑ สำนัก ๕ กอง ๑ หน่วย
๖. จำนวนข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง (คน)	๗๐	๗๑	๘๐
๗. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	๘๐,๗๒๕,๐๐๐	๙๑,๗๐๐,๐๐๐	๙๑,๐๐๐,๐๐๐

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคอนไทย และองค์การบริหารส่วนตำบลผักปัง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ได้ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างทุกคน โดยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ ตามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนการใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราค่าจ้างในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการโยบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้พยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวางใจอง อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๘ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลวางใจอง ๑๑,๕๗๑ คน ๓,๒๒๘ ครัวเรือน มีเนื้อที่ ๗๘.๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๙,๑๒๕ ไร่ มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ ๕ ของอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ลักษณะภูมิประเทศตำบลวางใจอง มีพื้นที่สูงทางทิศตะวันตกและลาดต่ำลงทางทิศตะวันออกพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ดอนและเป็นไร่ปลูกตามลำแม่น้ำพื้นที่บริเวณภูเขายกสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ ๗๒๕ เมตร พื้นที่ต่ำที่สุดของตำบลอยู่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ ๒๑๘ - ๒๖๕ เมตร อาชีพหลักคือการทำนา ซึ่งมีอยู่ในทุกหมู่บ้าน ข้าวที่ปลูกส่วนใหญ่เป็นข้าวเหนียว ข้าวเจ้ามีปลูกบ้างแต่เป็นส่วนน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลวางใจอง ได้รับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๔) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
- (๕) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การคมนาคมให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๒) ขาดเงินทุนหมุนเวียน ในการทำการเกษตร
- (๓) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย
- (๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๓) จัดอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) ประสานสถานีนอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- (๕) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๖) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอ
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๕) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกวางโจน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหาร ส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยใช้การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

ด้านที่	การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง ๑.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล ๒.มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนระหว่างหมู่บ้าน จุดอ่อน ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณจำกัด ๒.บุคลากรสายปฏิบัติมีน้อยและขาดความรู้เกี่ยวกับงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๓.สมาชิกสภาท้องถิ่นเสนอโครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป ทำให้โครงการและงบประมาณที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกัน ๔.การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานไม่เป็นไปตามรูปแบบและรายการที่กำหนด เนื่องจากมีบุคลากรที่รับผิดชอบน้อยเกินไป โอกาส ๑.ประชาชนให้การสนับสนุนการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒.ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และจากส่วนราชการอื่นๆ อุปสรรค ๑.ภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ดินถล่ม

ด้านที่	การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT
๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	<u>จุดแข็ง</u> ๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒.มีการรวมกลุ่มของคนในชุมชน และกลุ่มมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ๓.มีการส่งเสริมให้การดูแลส่งเสริมเด็ก สตรี คนชรา ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง ๔.ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา มีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร หลักสูตรเพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาปฐมวัย <u>จุดอ่อน</u> ๑.ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ๒.แหล่งส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนมีน้อย เช่น ห้องสมุดประชาชน ห้องบริการอินเทอร์เน็ตเป็นต้น ๓.ปัญหาที่แพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อยังมีอยู่ <u>โอกาส</u> ๑.หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒.เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ประชาชน ๓.มีสถานศึกษาในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านส่งเสริมให้เด็กในพื้นที่มีโอกาสในการศึกษาที่เท่าเทียมกัน ๔.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวางใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อเป็นอย่างดี <u>อุปสรรค</u> ๑.การบริโภคข้อมูลข่าวสารมากเกินไปส่งผลให้เกิดค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตประชาชนทำให้การดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลง ๒.การกลายพันธุ์ของโรคทำให้ยากแก่การป้องกันและการรักษา
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	<u>จุดแข็ง</u> ๑.มีการจัดเจ้าหน้าที่อยู่เวรยามเฝ้าระวังรักษาความปลอดภัยให้แก่ชุมชนโดยการจัดหน่วยเฝ้าระวัง ๒.ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง ๓.ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔.มีอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ

ด้านที่	การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT
	จุดอ่อน ๑.งบประมาณในการดำเนินการมีจำกัด ๒.บุคลากรในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังมีไม่เพียงพอ ๓.ปัญหาเสพติด การลักขโมย การทะเลาะวิวาทยังคงอยู่ โอกาส ๑.หน่วยงาน ส่วนราชการต่างๆให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ๒.ชุมชนช่วยเฝ้าระวังปัญหา อุปสรรค ๑.ผู้มีความเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ผู้เสียผลประโยชน์ ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่
๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	จุดแข็ง ๑.มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ป่าและน้ำซึ่งสภาพป่าและน้ำยังอุดมสมบูรณ์พร้อมทั้งแหล่งท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้านที่จัดสืบทอดกันมา ๒.มีผลิตภัณฑ์ OTPO ซึ่งผลิตโดยชุมชนและผลผลิตทางการเกษตร จุดอ่อน ๑.พื้นที่ป่าและแหล่งน้ำอยู่ห่างไกลการเดินทางไม่สะดวก ๒.ยังขาดการส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังในการจัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว โอกาส ๑.สามารถปรับปรุงและพัฒนาพื้นที่ป่าและแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ได้และส่งเสริมสนับสนุนให้ประเพณีพื้นบ้านเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ด้วยเช่นกัน ๒.การจำหน่ายสินค้า และผลผลิตทางการเกษตรให้นักท่องเที่ยว อุปสรรค ๑.ขาดการประชาสัมพันธ์ผลักดันอย่างจริงจัง ๒.การเดินทางเข้าสู่ผืนป่าและแหล่งน้ำต้องมีผู้นำทาง
๕.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จุดแข็ง ๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญด้านการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.มีวิสัยทัศน์ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และบุคลากรในการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ๓.เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการขยะ จุดอ่อน ๑.ชุมชนไม่มีการคัดแยกขยะทำให้ยากแก่การทำลาย ๒.งบประมาณในการจัดซื้อถังขยะมีน้อยไม่สามารถจัดซื้อถังขยะแบบแยกประเภทได้

ด้านที่	การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT
	<u>โอกาส</u> ๑. ชยะของเก่าสามารถสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ๒. โรงงานรับซื้อของเก่าในเขตชุมชนมี ๓ แห่งมีอย่างเพียงพอ สามารถรับซื้อของเก่าที่ชุมชนคัดแยกไว้แล้ว ส่งผลช่วยให้ปริมาณขยะในชุมชนลดลง ลดภาวะโลกร้อน ลดการใช้พลังงาน <u>อุปสรรค</u> ๑. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ ๒. การทิ้งขยะไม่ถูกที่ทำให้ยากลำบากต่อการเก็บ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	<u>จุดแข็ง</u> ๑. มีวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นของตนเอง ๒. การเชื่อในจารีตประเพณีท้องถิ่นทำให้ความง่ายในการประสานการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น <u>จุดอ่อน</u> ๑. งบประมาณในการจัดทำโครงการมีจำกัด <u>โอกาส</u> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณ ๒. การจัดงานประเพณีท้องถิ่นสามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบลได้ ๓. ทุกหมู่บ้านมีวัดที่สามารถใช้ในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และเป็นสถานที่ในการปฏิบัติธรรม ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม <u>อุปสรรค</u> ๑. คนในชุมชนมีความคิดที่หลากหลาย มีความเชื่อและศรัทธาที่แตกต่างกัน ๒. การติดต่อและการสื่อสารระหว่างคนในชุมชน
๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<u>จุดแข็ง</u> ๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการกิจกรรมของท้องถิ่นมากขึ้น ๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อมูลข่าวสารต่างๆที่น่าสนใจอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการส่งเสริมความรู้ด้านประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๔. มีการจัดศูนย์รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนหลายช่องทาง ๕. ผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน มีความใกล้ชิดประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาของประชาชน ๖. การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงานใช้หลักคุณธรรม คัดคนที่มีความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงาน

ด้านที่	การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT
	๗.พนักงานได้รับนโยบายจากผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเน้นย้ำเรื่องการให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จุดอ่อน ๑.พนักงานท้องถิ่นขาดจิตสำนึกเรื่องการให้บริการ ๒.ประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจฝืดเคือง ๓.บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานงาน การทำงานยึดแต่เพียงเป้าหมายในส่วนงานของตนไม่ยึดเป้าหมายหลักของหน่วยงาน โอกาส ๑.บุคลากรได้รับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ๒.ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากส่วนกลาง ๓.การจัดการประกวดต่างๆทำให้หน่วยงานมีความตื่นตัวในการพัฒนาองค์กร ๔.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน อุปสรรค ๑.การตีความระเบียบกฎหมาย ๒.การโอนจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางมีความล่าช้าทำให้การดำเนินงานตามแผนงานไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสงคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
 - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
 - (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
 - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถและแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกว้างไกลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลกว้างไกลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. บำรุงรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. จัดทำแผนพัฒนาตำบล
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

- ๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๙. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๑๐. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๑๑. การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ครู ๙ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๖ อัตรา ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมากในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

เห็นชอบ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทอ้่งการบริหารส่วนตำบลทวาทอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วย ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและประสานงานราชการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๔ งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและประสานงานราชการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๔ งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	

เห็นชอบ

17

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนา สนับสนุนกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส - งานจัดระเบียบชุมชน - งานข้อมูล ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดวางมาตรฐานการควบคุมภายใน - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ ฯลฯ	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนา สนับสนุนกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส - งานจัดระเบียบชุมชน - งานข้อมูล ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดวางมาตรฐานการควบคุมภายใน - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ ฯลฯ	

เห็นชอบ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวางใจได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงาน และอัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๗๓๘,๘๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๑ คน (ปัจจุบันมี ๒๐ อัตรา)

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๗๑๑,๗๖๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙ คน (ปัจจุบันมี ๙ อัตรา)

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๖๖๔,๒๖๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘ คน (ปัจจุบันมี ๘ อัตรา)

๔. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๔๕๒,๒๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๐ คน (ปัจจุบันมี ๒๙ อัตรา)

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๑๐๐,๓๔๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๓ คน (ปัจจุบันมี ๑๑ อัตรา)

๖. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๔๑๔,๐๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๕ คน (ปัจจุบันมี ๒ อัตรา)

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๐๖,๐๘๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑ คน (ปัจจุบันมี ๑ อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

เห็นชอบ

21

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกอล์ฟ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

22

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักผังเมือง (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

23

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๑. สพด. บ้านบัวพักเกวียน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด / สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๖๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

24

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. ศพด. บ้านหนองกง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด / สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๕๕๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๗๙๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓. ศพด. วัดราษฎร์สามัคคี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด / สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๖๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ศพด. วัดผือแฝง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด / สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๖๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๗๙๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ศพด. วัดเจดีย์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด / สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๗๙๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบ

25

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒. ศพด. ดอนจัมปา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด / สำนัก งบประมาณ
ครู (๑๐-๓-๐๘-๒๒๐๓-๘๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) ๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๒	๘๖	๘๖	๘๖	+๔	-	-	

เห็นชอบ

26

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด	๒๐	๒๑	๒๑	๒๑	+๑	-	-	
กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา ฯ	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๒	๘๖	๘๖	๘๖	+๔	-	-	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

แนบข้อ

ลำดับ	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน หัวคน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนเงินที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราส่วนเงินที่ ใช้/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ (เงินต้นปีถึงปี+3%)
				เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	เลขาธิการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	556,080	48,000	1	1	1	-	-	-	33,480	35,400	37,560	637,560	672,960	710,520	46,340
2	รองเลขาธิการ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	556,080	42,000	1	1	1	-	-	-	33,480	35,400	37,560	631,560	666,960	704,520	46,340
3	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน)	ต้น	1	489,840	42,000	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	561,240	592,440	625,560	40,820
4	นักบริหารงานพิเศษ	ชก.	1	380,640		1	1	1	-	-	-	22,920	24,240	25,680	403,560	427,800	453,480	31,720
5	นักบริหารงานพิเศษ	ชก.	1	455,640		1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	483,000	512,040	542,880	37,970
6	นักบริหารงานพิเศษ	ชก.	1	302,760		1	1	1	-	-	-	18,240	19,320	20,520	321,000	340,320	360,840	25,230
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1	442,200		1	1	1	-	-	-	26,640	28,200	29,880	468,840	497,040	526,920	36,850
8	นักบริหารงาน	ชก.	1	327,120		1	1	1	-	-	-	19,680	20,880	22,080	346,800	367,680	389,760	27,260
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	1	232,320		1	1	1	-	-	-	14,040	14,880	15,720	246,360	261,240	276,960	19,360
10	นักบริหารงานพิเศษ	-	1	264,840		1	1	1	-	-	-	10,680	11,040	11,520	275,520	286,560	298,080	22,070
11	นักบริหารงานพิเศษ	-	1	0		1	1	1	+1	-	-	217,800	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	กักตุนเงิน
12	นักบริหารงานธุรการ	-	1	234,600		1	1	1	-	-	-	9,840	9,840	10,200	244,080	253,920	264,120	19,550
13	นักบริหารงานธุรการ	-	1	208,320		1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	216,720	225,480	234,600	17,360
14	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	167,040		1	1	1	-	-	-	6,720	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
15	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	136,560		1	1	1	-	-	-	5,520	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	ว่างเดิม
16	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	136,560		1	1	1	-	-	-	5,520	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	ว่างเดิม
17	นักบริหารงาน	-	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
18	นักบริหารงาน	-	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
19	นักบริหารงาน (นักวิจัย)	-	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
20	นักบริหารงานพิเศษ	-	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
21	นักบริหารงานพิเศษ	-	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
22	นักบริหารงานพิเศษ	-	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
23	นักบริหารงานพิเศษ	-	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
24	นักบริหารงาน (นักวิจัย)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
25	นักบริหารงานและบัญชี	ชก.	1	455,640		1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,840	483,000	512,040	542,880	37,970
26	นักบริหารงานพิเศษ	ชก.	1	351,480		1	1	1	-	-	-	21,120	22,440	23,760	372,600	395,040	418,800	29,290

เห็นชอบ

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คิดจากวงเงิน				อัตราค่าตอบแทน				ค่าจ้างรวม(4)				หมายเหตุ (เงินเดือนปัจจุบัน+%)
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2572	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
52	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	คณ.	1	-	393,000	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	ว่างเต็ม
53	นักวิชาการศึกษา	ป.ช.ก.	1	-	355,200		1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	ว่างเต็ม
54	เจ้าพนักงานการบัญชี	ป.ช.ก.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	ว่างเต็ม
55	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ร.	1	1	411,720		1	1	1	-	-	-	24,720	26,280	27,840	436,440	462,720	34,310
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
56	ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	201,720		1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,880	218,280	16,810
	1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังกุ่ม																	
57	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-			1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณาจาก สอ/สท.ป.
58	ครู	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
59	ครู	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
60	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,040	126,960	เงินอุดหนุน
																		งบท้องถิ่น
61	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	-	117,240		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองทุ่ง																	
62	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณาจาก สอ/สท.ป.
63	ครู	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
64	ครู	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
65	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	1	1	9,400		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
																		งบท้องถิ่น
66	ผู้อำนวยการศูนย์	-	1	-	117,240		1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,040	126,960	เงินอุดหนุน
	3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดราชบุรณ																	
67	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณาจาก สอ/สท.ป.
68	ครู	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

9. การกระจายรายจ่ายงบดำเนินงานโดยโอนและประมาณการ																	หมายเหตุ (เงินเดือนปัจจุบัน+3%)
ลำดับ	ชื่อรายงาน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน จ้าง	จำนวน ที่ปฏิบัติงาน	เงินเดือน (1)	ตำแหน่ง(2)	อัตราค่าจ้างที่คิดค่าตอบแทนให้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)				
	จำนวน จ้าง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน จ้าง	จำนวน ที่ปฏิบัติงาน	เงินเดือน (1)	ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	เพิ่ม/ลด	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
69	ผู้ดูแลเด็ก(รักษะ)	-	1	1	9,400		1	1	1								เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น
					103,200						4,200	4,320	4,560	107,400	111,720	116,280	
41 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัยหัดเดิน																	
70	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สป/ส.ป.
71	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
72	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
73	ผู้ดูแลเด็ก(รักษะ)	-	1	1	9,400		1	1	1			4,200	4,320	4,440	110,760	115,200	เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น
					102,240									106,440			
51 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัยหัดเดิน																	
74	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สป/ส.ป.
75	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
76	ผู้ดูแลเด็ก(รักษะ)	-	1	1	9,400		1	1	1	-		4,440	4,560	4,800	117,360	122,160	เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น
					108,360									112,800			
61 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสถานประกอบการ																	
77	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สป/ส.ป.
78	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
79	ผู้ดูแลเด็ก(รักษะ)	-	1	-	9,400		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
80	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	15,000		1	1	1			6,240.00	6,480.00	6,720.00	167,160	173,880	เงินอุดหนุน งบท้องถิ่น
					154,440									160,680			
กองสวัสดิการสังคม																	
81	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	489,840	42,000	1	1	1	-	-	29,400	31,200	33,120	592,440	625,560	40,820
82	นักพัฒนาชุมชน	(นัก/ชช.)	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	355,320	21,320	22,600	376,440	399,240	กำหนดเพิ่ม
83	นักสังคมสงเคราะห์	(นัก/ชช.)	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	355,320	21,320	22,600	376,440	399,240	กำหนดเพิ่ม
84	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	(นัก/ชช.)	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	297,900	17,880	18,950	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม
85	สหกรณ์การเกษตร	-	1	1	189,480		1	1	1	-	-	7,680	7,920	8,280	205,080	213,360	15,790

เห็นชอบ

เห็นชอบ

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ผู้รับผิดชอบ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คิดว่าจะต้องให้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ (เงินต้องเป็นเงินบาท)	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ค่าตอบแทน(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570		2571
					</										

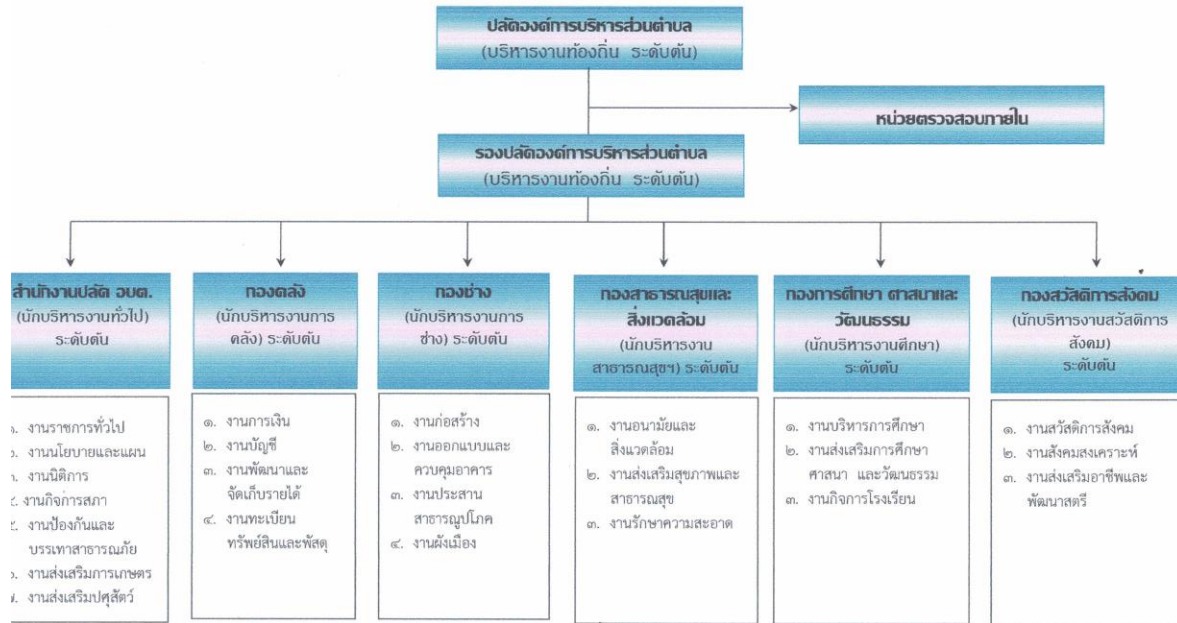
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 91,000,000
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (เพิ่ม 5%) = 95,550,000
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (เพิ่ม 5%) = 100,327,500
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 (เพิ่ม 5%) = 105,343,875

เห็นชอบ

เห็นชอบ

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน



เห็นชอบ

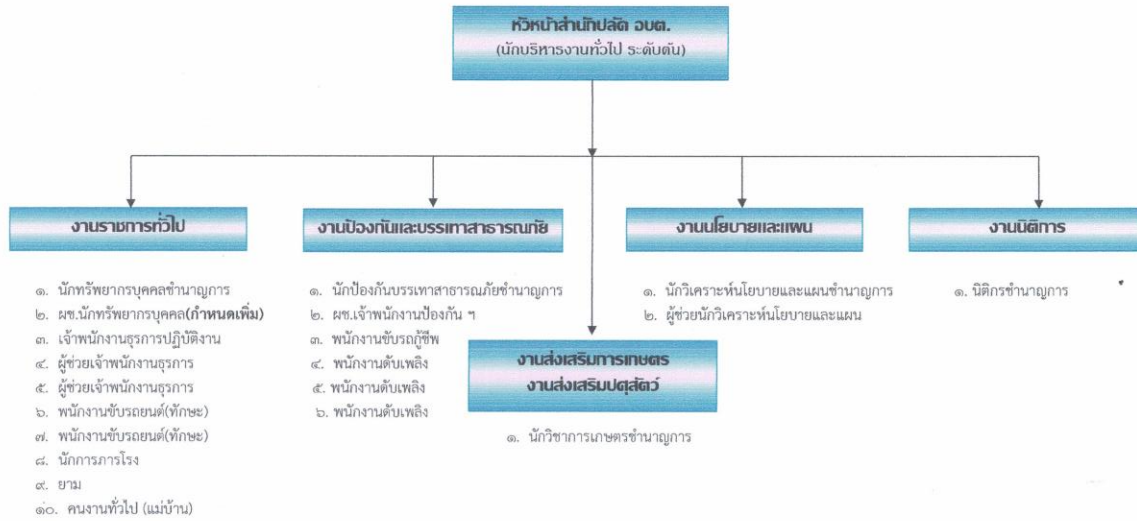
เห็นชอบ



ระดับ	บริหารท้องถิ่น สูง	บริหารท้องถิ่น กลาง	บริหารท้องถิ่น ต้น	อำนวยการท้องถิ่น สูง	อำนวยการท้องถิ่น กลาง	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-

เห็นชอบ

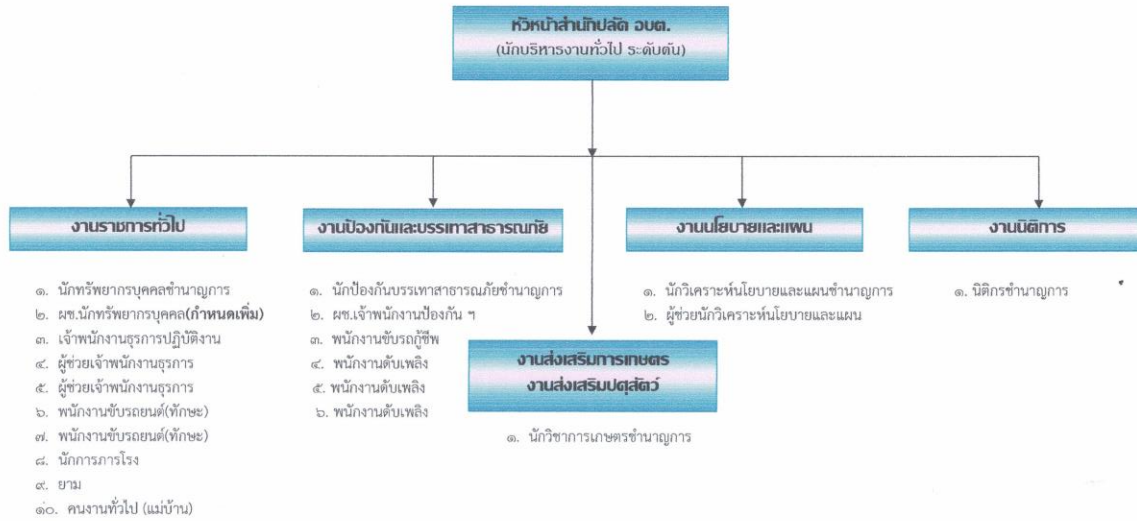
โครงสร้างของสำนักปลัด เห็นชอบ



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๗	๗

เห็นชอบ

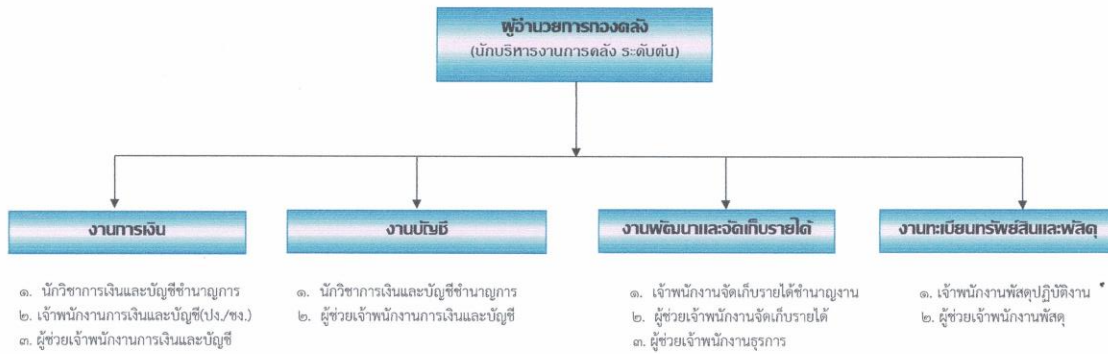
โครงสร้างของสำนักปลัด เห็นชอบ



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๗	๗

เห็นชอบ

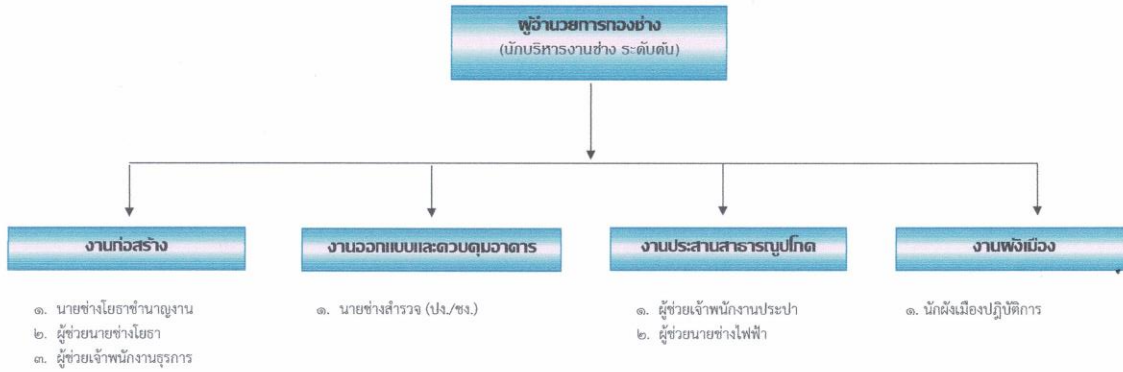
โครงสร้างของกองคลัง **เห็นชอบ**



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๔	-

เห็นชอบ

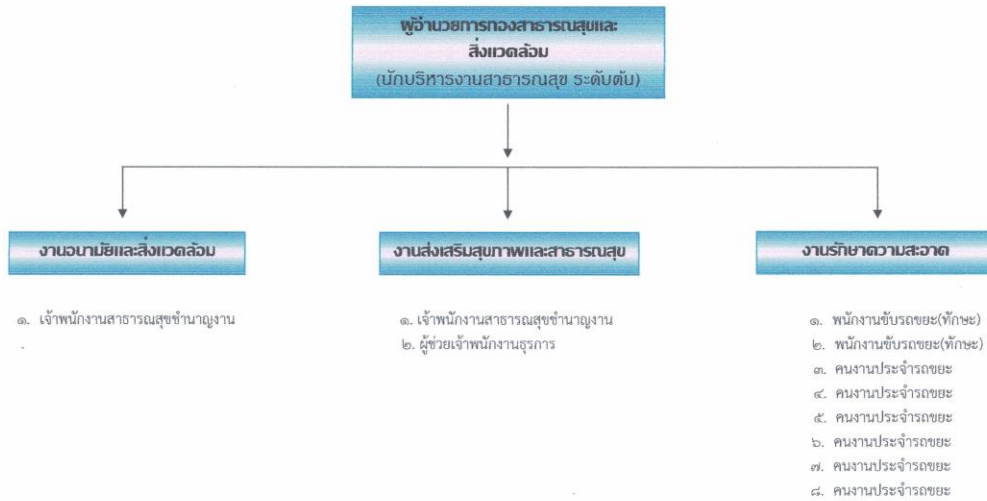
โครงสร้างของกองช่าง **เห็นชอบ**



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๔	-

เห็นชอบ

เห็นชอบ
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

งานบริการการศึกษา

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปจ./ชง.)
๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

งานกิจการโรงเรียน

๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๑) ศพด.บ้านวัดเขมาภิรตาราม

- | | |
|-----------------------|----------|
| ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑. อัครา |
| ครู | ๒. อัครา |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๒. อัครา |

(๒) ศพด.บ้านหนองหญ้า

- | | |
|-----------------------|----------|
| ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑. อัครา |
| ครู | ๒. อัครา |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑. อัครา |
| ผช.ครูผู้ช่วย | ๑. อัครา |

(๓) ศพด.วัดราษฎร์สามัคคี

- | | |
|-----------------------|----------|
| ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑. อัครา |
| ครู | ๑. อัครา |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑. อัครา |

(๔) ศพด.บ้านดอนจันทน์

- | | |
|-----------------------|----------|
| ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑. อัครา |
| ครู | ๑. อัครา |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑. อัครา |
| ผช.ครูผู้ช่วย | ๑. อัครา |

(๔) ศพด.วัดเขมาภิรตาราม

- | | |
|-----------------------|----------|
| ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑. อัครา |
| ครู | ๒. อัครา |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑. อัครา |

(๕) ศพด.วัดเจติย

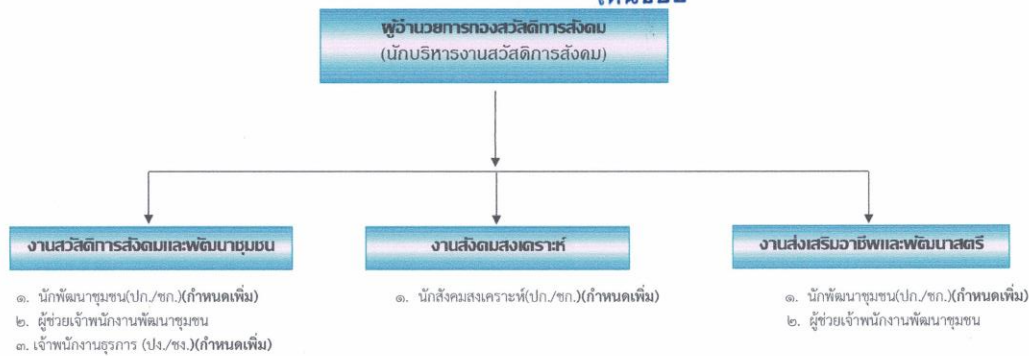
- | | |
|-----------------------|----------|
| ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑. อัครา |
| ครู | ๑. อัครา |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑. อัครา |

ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ.ศพด.	ครู	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	๑	๖	๙	๑๐	-

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

เห็นชอบ

เห็นชอบ



ระดับ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจ.ตามภารกิจ	พจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	-

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินอื่น ๆ	
1	นางสาวสมจิตรวรรณ พานตะศรี	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	556,080 (46,340x12)	48,000 (4,000x12)	-	604,080
2	นางสาวกรรณิการ์ สิงห์นอก	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	556,080 (46,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	598,080
3	นางสาวลำไพ้ พิลินคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	489,840 (40,820x12)	42,000 (3,500x12)	-	531,840
4	นางสาวณัฏฐิกา คุณประทุม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	380,640 (31,720x12)	-	-	380,640
5	นายไพฑูรย์ นาสสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	455,640 (37,970x12)	-	-	455,640
6	นายณณสิทธิ์ วรรณศรี	วิทยาการคอมพิวเตอร์บัณฑิต	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	302,760 (25,230x12)	-	-	302,760
7	นายประภาส นุญชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	442,200 (36,850x12)	-	-	442,200
8	นางสาวสุวิญญา สงฆ์บุตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	232,320 (19,360x12)	-	-	232,320
9	นางสาวสุภาวรัตน์ ไส้	นิติศาสตร์บัณฑิต	10-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	327,120 (27,260x12)	-	-	327,120
10	นายเกียรติพงษ์ รอดแก้ว	นิติศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ สห.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ สห.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	264,840 (22,070x12)	-	-	264,840
11	-	-	-	สห.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	สห.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
12	นางสาวภาวิณี โคตรบ้านแจ้ง	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	สห.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สห.เจ้าพนักงานธุรการ	-	234,600 (19,550x12)	-	-	234,600
13	นางสาววิภา วัฒนชัย	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	สห.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สห.เจ้าพนักงานธุรการ	-	208,320 (17,360x12)	-	-	208,320
14	-	-	-	สห.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	สห.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	167,040 (13,920x12)	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบยกร่างเดิม		ระดับ	กรอบยกร่างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
15	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	ว่างเต็ม
16	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	ว่างเต็ม
17	นายสุภาพ เทียนคำ	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) นักการโรง	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) นักการโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
18	-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเต็ม
19	นางทวี สุดโสมงค์	ป.6	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
20	-	-	-	พนักงานขับรถ(ใช้)	-	-	พนักงานขับรถ(ใช้)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเต็ม
21	นายวินาย เติตกุล	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
22	นายบวรวัฒน์ ศรีเสมอ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
23	นายจักรพันธ์ ชะวันโต	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
24	-	-	10-3-04-2102-001	กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเต็ม
25	นายจักรกรณ ฤทธิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	455,640 (37,970x12)	-	-	455,640
26	นางสาวศิริกมล ดวงศรีไสย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	351,480 (29,290x12)	-	-	351,480
27	นางนกสุภา จิรวัฒน์วัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-4202-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	10-3-04-4202-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	339,840 (28,320x12)	-	-	339,840
28	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ร/ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ร/ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
29	-	-	-	พนักงานจ้างสมทบกิจ สหกรณ์การเกษตร	-	-	พนักงานจ้างสมทบกิจ สหกรณ์การเกษตร	-	-	ว่างเต็ม
30	นางอรทัย ประทานเชื้อ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	228,840
31	-	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	ว่างเต็ม
32	-	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	ว่างเต็ม
33	นายบรรจง แพชชัญญ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-2103-001	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	42,000 (3,500x12)	-	644,520
34	นายเสนอ ห่อสมสวน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	398,880 (33,240x12)	-	398,880
35	นายสุวิทย์ มีรวมทรัพย์	เทคโนโลยีบัณฑิต	10-3-05-3703-001	นักสิ่งแวดล้อม	ป.ก.	10-3-05-3703-001	นักสิ่งแวดล้อม	261,360 (21,780x12)	-	261,360
36	-	-	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ชง.	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเต็ม
37	นายธีรภัทร์ โพธิ์เกาะ	ปวช.(ช่างก่อสร้าง)	-	พนักงานจ้างสมทบกิจ สหกรณ์การเกษตร	-	-	พนักงานจ้างสมทบกิจ สหกรณ์การเกษตร	230,040 (19,170x12)	-	230,040
38	-	-	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	สหกรณ์การเกษตร	167,040 (13,920x12)	-	ว่างเต็ม
39	นายชญาณนท์ ภิรมย์	ปวช.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	163,440 (13,620x12)	-	163,440
40	นายอภิชาติ แก้วบุญญา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	สหกรณ์การเกษตร	-	-	สหกรณ์การเกษตร	190,920 (15,910x12)	-	190,920
41	-	-	10-3-06-2104-001	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สหกรณ์การเกษตร	ต้น	10-3-06-2104-001	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สหกรณ์การเกษตร	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	ว่างเต็ม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำกับเดิม		ระดับ	กรอบบริหารกำกับใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
42	นายศรีวิทย์ มีกลา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	345,600 (28,800x12)	-	-	345,600
43	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	ว่างเต็ม
44	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	ว่างเต็ม
45	นางสาววิไลดา เจริญเพชร	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	187,080 (15,590x12)	-	-	187,080
46	นายพงษ์ศักดิ์ ทองชัยภูมิ	ม.3	-	พนักงานประจำรถขับ	-	-	พนักงานประจำรถขับ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
47	นายเกษมศักดิ์ จิรมาศย์	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานประจำรถขับ	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
48	นายประสิทธิ์ อ่างบุญ	ป.6	-	คนงานประจำรถขับ	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
49	-	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเต็ม
50	-	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเต็ม
51	-	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	-	คนงานประจำรถขับ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเต็ม
52	-	-	10-3-08-2107-001	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน) 355,320	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเต็ม
53	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
54	-	-	10-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ชง.	10-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
55	นางสาวนุจิรัตน์ ทัพบุญผล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	411,720 (34,310x12)	-	-	411,720

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบยี่ด้าก้าตั้งเดิม			กรอบยี่ด้าก้าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจ้าด้านแหล่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจ้าด้านแหล่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
69	นางณัฐวิรัตน์ อ่อนอุทัย	น.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(เท้ากะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(เท้ากะ)	-	216,000 (9,400+8,600x12)	-	-	216,000 เงินอุดหนุน-มวท้องถิ่น
	ศพด.วัดเขื่อนเม่ง											
70												
71	นางจุฑารัตน์ สุทธิพงษ์	ครูศาสตรบัณฑิต	10 3 08 6600 482	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10 3 08 6600 482	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	455,880 (37,990x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	รอจัดสรรจากสว/สปล 590,280 เงินอุดหนุน
72	นางพนัสย์ ไชยรัมย์	ครูศาสตรบัณฑิต	10 3 08 6600 486	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10 3 08 6600 486	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	432,000 (36,000x12)	42,000 (3,500x12)	-	474,000 เงินอุดหนุน
73	น.ส. จุฑามาศ ขี้บ่ประทุม	ครูศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(เท้ากะ)	-	215,040 (9,400+8,520x12)	-	-	215,040 เงินอุดหนุน-มวท้องถิ่น
74	ศพด.วัดเจดีย์											
75	นางจิณพรา วัฒนชัย	ครูศาสตรบัณฑิต	10 3 08 6600 487	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10 3 08 6600 487	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	รอจัดสรรจากสว/สปล 458,160 เงินอุดหนุน
76	น.ส.ภัทราภาญณ์ วิเศษชาติ	ครูศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(เท้ากะ)	-	221,160 (9,400+9,030x12)	-	-	221,160 เงินอุดหนุน-มวท้องถิ่น
	ศพด.บ้านดอนจันทน์											
77												
78	นางสาววรรดิ น้อยศรี	ครูศาสตรบัณฑิต	10 3 08 6600 488	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10 3 08 6600 488	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	460,080 (38,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	รอจัดสรรจากสว/สปล 502,080 เงินอุดหนุน
79	นางสาวณภัชภัย์ บำรุงผลา	ครูศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	334,440 (15,000+12,870x12)	-	-	334,440 เงินอุดหนุน-มวท้องถิ่น
80				ผู้ดูแลเด็ก(เท้ากะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(เท้ากะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800 เงินอุดหนุน (ร่างเดิม)
81	นายอภิศกร มลละ	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	489,840 (40,820x12)	42,000 (3,500x12)	-	531,840

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
82	-	-	-	-	-	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
83	-	-	-	-	-	10-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
84	-	-	-	-	-	10-3-11-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
85	นางสาวอรุณฯ คุณประทุม	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผ.พ.พ.ง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.พ.พ.ง.พัฒนาชุมชน	-	189,480 (15,790x12)	-	-	-	189,480
86	นางสาวนางเลี่ยน นูณมาศย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-12-3205-001	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	10-3-12-3205-001	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	421,680 (35,140x12)	-	-	-	421,680

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวางใจ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนามองจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลวางใจมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขโดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวางใจมีศักยภาพในเรื่องการป้องกันเด็กจมน้ำ และ CPR โดยได้รับเหรียญทองระดับประเทศ มีเครื่องมือ และบุคลากรที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลวางใจ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวางใจ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลวงวางโจนเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลลวงวางโจน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลลวงวางโจน

องค์การบริหารส่วนตำบลลวงวางโจน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลวงวางโจน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลวงวางโจนในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลทวาย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทวาย ยังกำหนด ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทวาย ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทวาย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทวาย

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้การปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวล จริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวล จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง ระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาระดับล่างเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมีใช้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกระทำความซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้ออื่นพนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสีย หรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่ต้องสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ
เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม
ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
ทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายในกรณี
มีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรี
ที่ขัดแย้งกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา
และจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย
อย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย
และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุฒเทศปัญญา
ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์
สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง
เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ
โดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา
หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน

หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลักเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาดตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้ และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อการบริหารส่วนตำบลกวางโจน ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกวางโจน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

