

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) จะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่ง ระดับ สังกัดส่วนราชการ จำนวนพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ประกอบกับหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

อาศัยอำนาจความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๐



(นายประยูร เรือเต็ม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร

ที่ ๕๘๙ / ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงให้พนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ รายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประยูร เรียเต็ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร จึงประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายประยูร เรืองเต็ม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐) ไว้ ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๒๓๓ และข้อ ๒๓๔ องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด
 ๒. กองคลัง
 ๓. กองช่าง
 ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- โดยให้มีอำนาจและมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภา อบต. ผู้บริหาร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานเลือกตั้ง
- งานตรวจสอบภายใน
- งานบริหารงานบุคคล
- งานกิจการสภา
- งานธุรการ
- งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ

/ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์...

- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานจัดทำ ปรับปรุง ข้อบัญญัติ
- งานระเบียบ/กฎหมาย

๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

๒. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการรับ - การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน ฝากเงิน การตรวจสอบเงิน งบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาการเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ งบต. การยืมเงินตราของราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน การจัดทำใบสำคัญรับเงิน การยืมเงิน การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดการจัดเก็บภาษี การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ การเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม
- งานพัฒนารายได้
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ ก่อสร้าง ซ่อมแซม โครงสร้างพื้นฐาน งานถนน งานสาธารณูปโภค งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การขออนุญาตก่อสร้าง การจัดทำทะเบียนข้อมูลสิ่งก่อสร้างต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานพัฒนาแหล่งน้ำ
- งานอาคารสาธารณูปโภค

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้า
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางแผนพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา จัดระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา พัฒนาเทคโนโลยีและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา ศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุมดูแลสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำรวจเด็กที่มีอยู่ตามเกณฑ์ การศึกษาภาคบังคับให้เข้าเรียน สนับสนุนส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาจัดทำรายงานการศึกษา และสถิติข้อมูลต่างๆ จัดกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม จัดงานประเพณีและส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น การรวบรวมข้อมูลศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆแก่เด็กและเยาวชน และงานกีฬาและนันทนาการ โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

/๔.๑ งานบริหารการศึกษา...

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- งานแผนและวิชาการ

๔.๒ งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานพัฒนาการเด็ก
- งานภารกิจกรมและการเรียนการสอน

๔.๓ งานศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่นและนันทนาการ

- งานสนับสนุนกิจกรรมศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐



(นายประยูร รื่นเต็ม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานครนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานครได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสม กับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานครจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๙
๑๔. เอกสารแนบ	๓๐

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร สามารถคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จึงต้องมีการสร้างกระบวนการที่สะท้อนให้เห็นถึง อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น บ้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

๑.๒ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ กองช่าง และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ไว้ในกองช่าง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ จึงเป็นจุดแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา การให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ สำนักงานปลัด ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองช่าง และกอง คลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ เพื่อรองรับการ ปฏิบัติงานในการเพิ่มศักยภาพคน ดังนั้นการจัดบริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ จึงเป็นจุดแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมการเกษตร พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ไม่ได้กำหนดส่วนราชการ หรือตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ที่มีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการเกษตร ดังนั้น จึงเป็นจุดอ่อนในการปฏิบัติงานในด้านนี้ เหตุผลที่องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ไม่ได้กำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในด้านนี้ เนื่องจาก เพื่อเป็นการ ควบคุมงบประมาณไม่ให้สูงเกินไป และวิเคราะห์แล้วสามารถบริหารจัดการอัตรากำลังตาม ยุทธศาสตร์โดยมอบหมายให้บุคลากรในสังกัดมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลงานดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม

๔.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

๔.๓ การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นและการส่งเสริมการปกครองตามระบอบ

ประชาธิปไตย

๔.๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการด้านการบริหารจัดการ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ สำนักงานปลัด ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองช่าง และกอง คลัง และกำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพื่อพัฒนาการบริหารและจัดการให้มี ประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม จึงเป็นจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร จึงได้กำหนดโครงสร้าง และจัดระบบงานเพื่อให้การปฏิบัติราชการสำเร็จลุล่วง เกิดประโยชน์ต่อชุมชน ประชาชน และการกำหนดโครงสร้าง เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย และมีความเหมาะสม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานครนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยได้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการได้พิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม และกำหนดตำแหน่งเพื่อการให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติว่าฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานครได้มีการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกี่ยยณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการเนบจจุบันมขเว เขกแกสูงช เน จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกี่ยยณอายุของ ข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอตองค้ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ เกี่ยยณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสนทนาภาษณ์ซึ่งมมมองต่างๆ อาจ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณ งานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ การพัฒนานุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดย กำหนดให้ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบ อัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วน ราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วน ราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบเป็นเป็นลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียง พอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะเป็แนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีกา เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพใน การทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและ เวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับบุุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร ว่ามีปัญหอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างไร โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

๑. ปัญหาด้านการคมนาคม เดินทาง ล้อจร
๒. ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค
๓. ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร
๔. ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
๒. น้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
๓. ไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน

ความต้องการ

๑. ต้องการถนนลาดยางในเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างตำบล ถนนคอนกรีตในซอย และถนนลูกรังที่ได้มาตรฐานในการขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร
๒. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการผลิตประปาหมู่บ้าน ให้เพียงพอตลอดทั้งปี
๓. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
๔. ต้องการไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

๑. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร เช่น ต้นทุนสูง ราคาตกต่ำ
๒. เกษตรกรขาดองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาการว่างงานของผู้ด้อยโอกาส
๔. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

สภาพปัญหา

๑. เกษตรกรไม่มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและไม่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการผลิต
๒. เกษตรกรไม่มีเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนไม่มีรายได้หลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
๔. แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี

ความต้องการ

๑. ต้องการวัสดุอุปกรณ์ อบรมให้ความรู้ และช่วยเหลือการผลิตทางการเกษตร
๒. อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมอาชีพ
๓. ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต
๔. แหล่งน้ำเพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี



ด้านสังคม

ปัญหา

๑. ปัญหายาเสพติด การทะเลาะวิวาท ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย
๓. ปัญหาผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ปัญหาสาธารณภัย เช่น วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย ฯลฯ

สภาพปัญหา

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเสี่ยง
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพ
๓. ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่มีผู้ดูแล
๔. บ้านเรือนของประชาชนได้รับความเสียหายจากปัญหาสาธารณภัย

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขกับประชาชน
๓. จัดกิจกรรมดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย

ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา

๑. ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๒. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่ง หน้าที่และภารกิจ

สภาพปัญหา

๑. การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ประชาชนยังไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่
๒. จำนวนบุคลากรไม่ครบและตรงตามตำแหน่ง

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
๒. สรรหาบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่ง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

๑. ขาดการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบุกรุกที่สาธารณะ
๓. มลภาวะคว้น กลิ่น จากลานตากมันสำปะหลัง

สภาพปัญหา

๑. การดูแล บำรุงรักษาป่าชุมชน แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีความต่อเนื่อง
๒. มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ต่างๆ เช่น อ่างน้ำ ป่าชุมชน
๓. เกิดมลภาวะด้านคว้น กลิ่นเหม็น และน้ำเน่าเสีย จากลานตากลานมันสำปะหลัง

ความต้องการ

๑. จัดตั้งคณะกรรมการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดทำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์
๓. จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการป้องกันมลภาวะ

ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

๑. ในแต่ละปีประชาชนจะป่วยเป็นโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ฯลฯ
๒. ประชาชนได้รับสารพิษ สารเคมี สะสมในร่างกาย
๓. การได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการอันตราย

สภาพปัญหา

๑. ในช่วงฤดูฝนจะมีประชาชนป่วยเป็นโรคไข้เลือดออก
๒. เด็กป่วยเป็นโรคมือเท้าปาก และมีการแพร่ระบาดไปสู่คนอื่น
๓. เกษตรกรได้รับสารเคมี สารพิษจากการประกอบอาชีพ
๔. กิจการอันตรายส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง

ความต้องการ

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดโรคติดต่อต่างๆ
๒. การป้องกันและแก้ไขการได้รับสารพิษจากการประกอบอาชีพของเกษตรกร
๓. ลดผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับกิจการอันตราย

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

๑. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๒. นักเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เรียนต่อในสาขาที่มีความชอบ
๓. เด็กด้อยโอกาสขาดวัสดุ อุปกรณ์ และทุนการศึกษา
๔. เยาวชนส่วนน้อยเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับเนื่องจากฐานะครอบครัว การไม่ตั้งใจเรียน ฯลฯ
๒. ขาดการแนะนำให้รู้จักความชอบ ความถนัดของตนเอง
๓. นักเรียนไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียน และเงินทุนการศึกษา
๔. เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้มีกลุ่มปรึกษา ร่วมแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือกันในกลุ่ม
๒. จัดกิจกรรมแนะนำให้ความรู้การประกอบอาชีพสาขาต่างๆ
๓. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ทุนการศึกษา ให้กับนักเรียนที่มีฐานะยากจน
๔. รมรณรงค์ ชักชวน หรือจัดกิจกรรมจูงใจให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกฤดู การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในกลุ่มทุกวัยของประชากร บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยแบ่งภารกิจเป็น ๗ ด้านดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑ มาตรา ๖๗(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก
- ๒ มาตรา ๖๗(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓ มาตรา ๖๘(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๔ มาตรา ๖๘(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕ มาตรา ๖๘(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๖ มาตรา ๖๘(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๗ มาตรา ๖๘(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๘ มาตรา ๖๘(๑๒) การท่องเที่ยว
- ๙ มาตรา ๖๘(๑๓) การผังเมือง
- ๑๐ มาตรา ๑๖(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- ๑๑ มาตรา ๑๖(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๑๒ มาตรา ๑๖(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- ๑๓ มาตรา ๑๖(๕) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. มาตรา ๖๗(๖) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. มาตรา ๑๖(๙) การจัดการศึกษา
๔. มาตรา ๑๖(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. มาตรา ๑๖(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. มาตรา ๑๖(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๗. มาตรา ๑๖(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
๘. มาตรา ๑๖(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. มาตรา ๑๖(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๐. มาตรา ๑๖(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๑. มาตรา ๑๖(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๒. มาตรา ๑๖(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณะอื่น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. มาตรา ๑๖(๒๕) การผังเมือง

๓. มาตรา ๑๖(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๔. มาตรา ๑๖(๒๘) การควบคุมอาคาร

๕. มาตรา ๑๖(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. มาตรา ๑๖(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๘(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒. มาตรา ๖๘(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. มาตรา ๖๘(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔. มาตรา ๖๘(๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕. มาตรา ๑๖(๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๖. มาตรา ๑๖(๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๗. มาตรา ๑๖(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. มาตรา ๖๘(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓. มาตรา ๖๘(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. มาตรา ๑๖(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. มาตรา ๑๖(๑๘) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. มาตรา ๑๖(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. มาตรา ๑๖(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. มาตรา ๖๗(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. มาตรา ๑๖(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๘(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๒. มาตรา ๑๖(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๓. มาตรา ๑๖(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔. มาตรา ๑๖(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. มาตรา ๑๖(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๖ ปัญหาของประชาชนในพื้นที่ตำบลพัฒนานครได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖

หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ปัจจัย ภายนอก ของตัวบุคลากร

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ปัจจัย ภายนอก ระดับองค์กร

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ในการให้บริการประชาชน การจัดทำโครงการพัฒนา การแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และการดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามภารกิจภารกิจ จึงกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ส่วนการคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

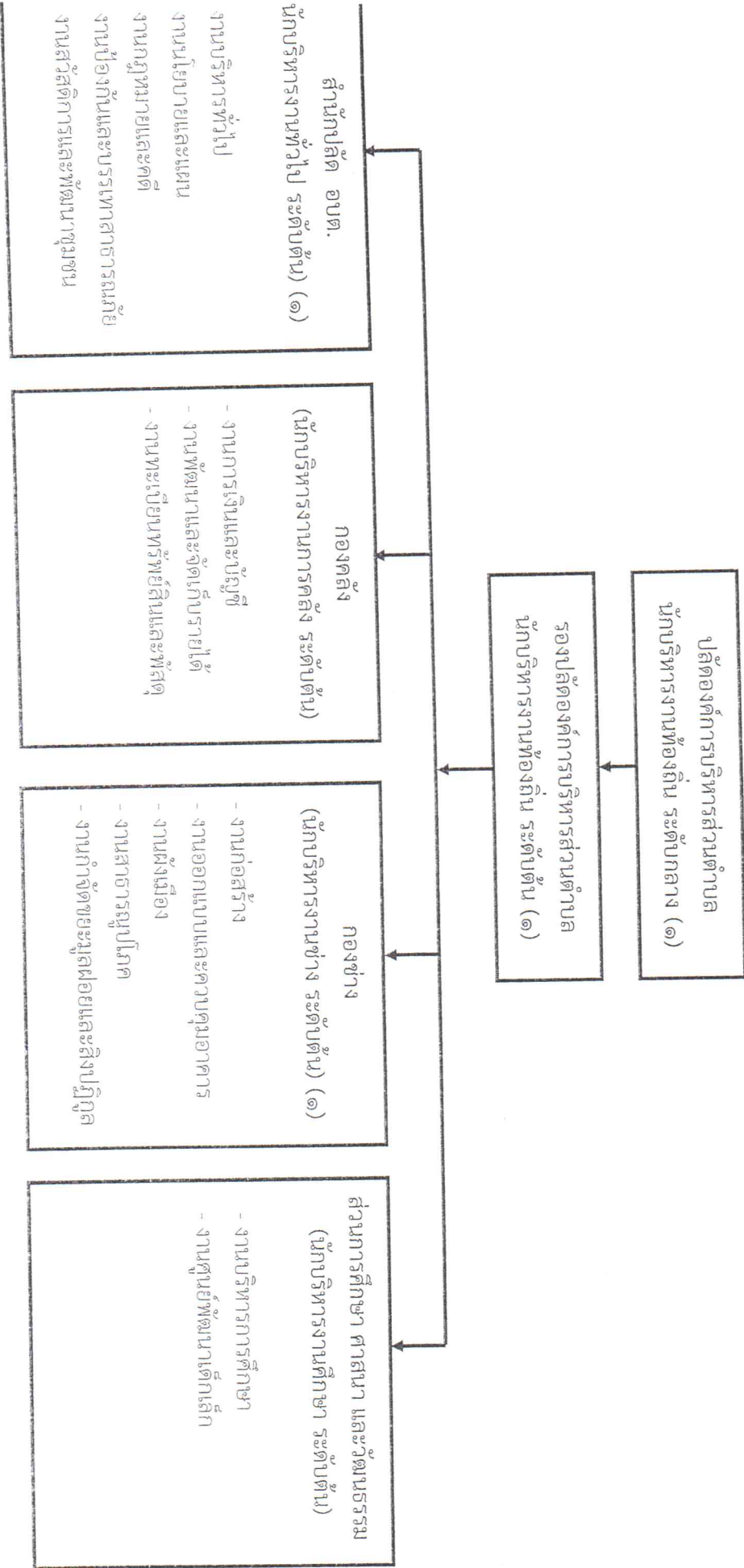
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

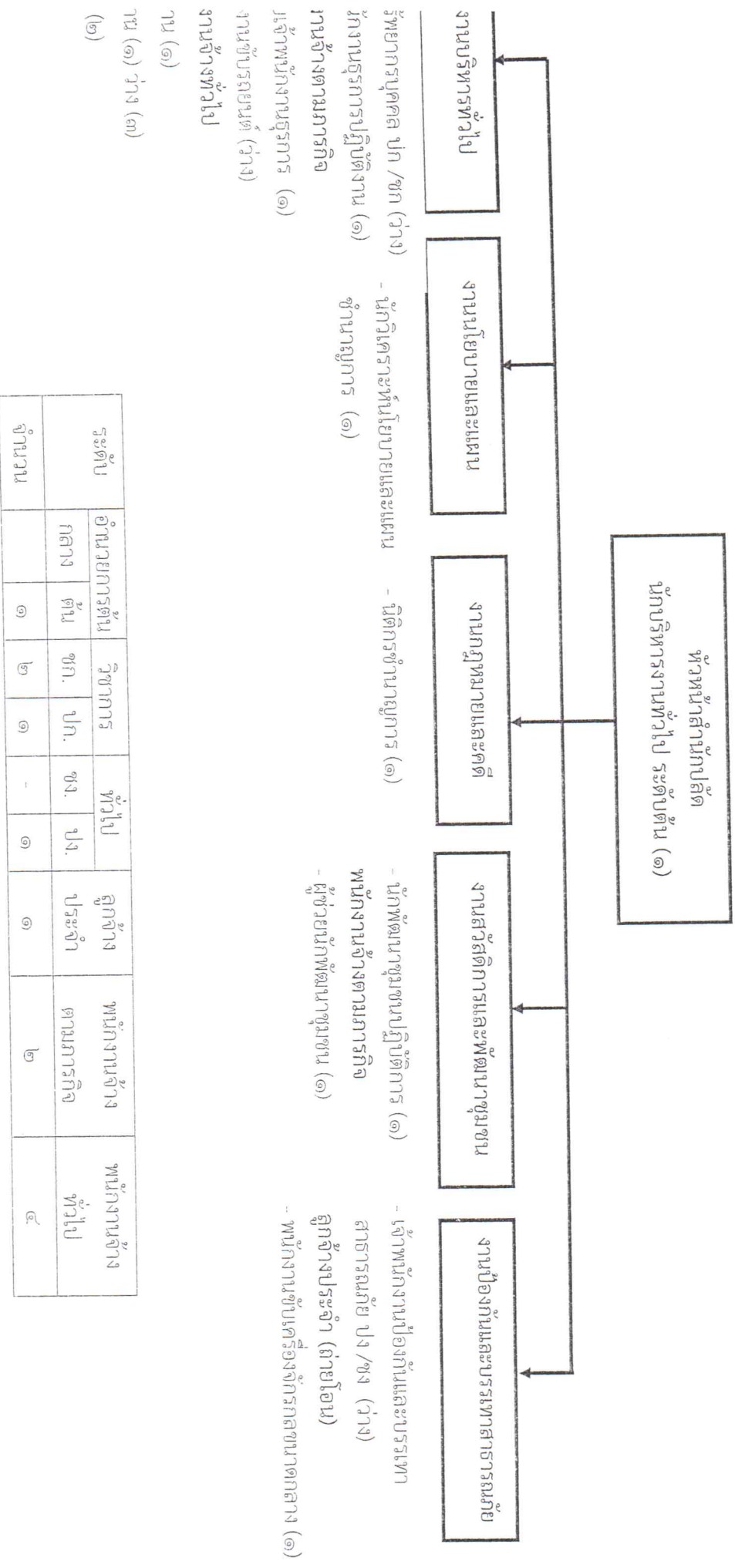
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

-เอกสารแนบ-

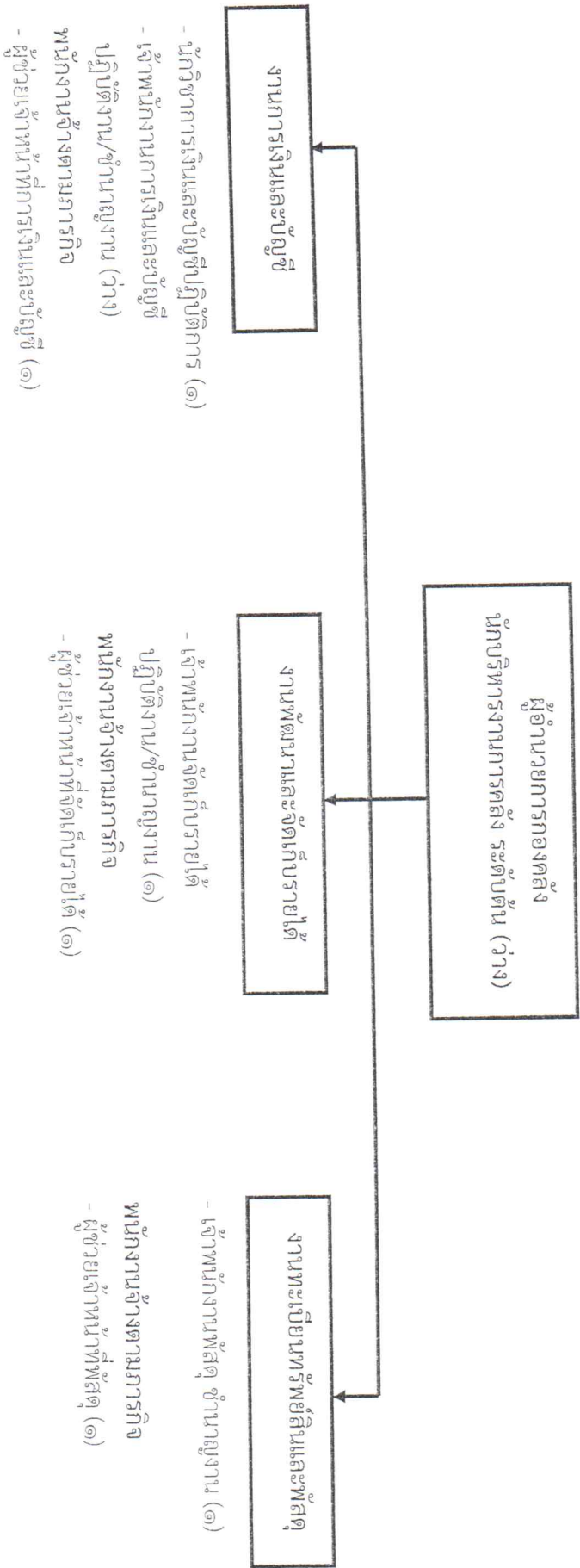
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร

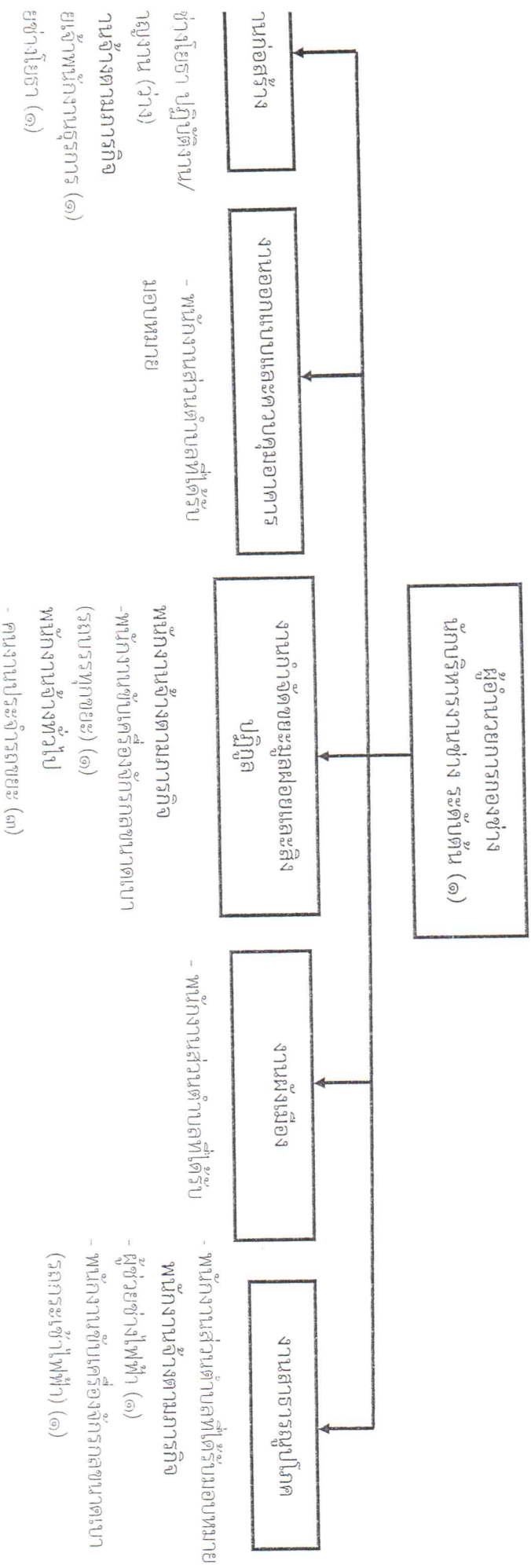


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลสันนากร



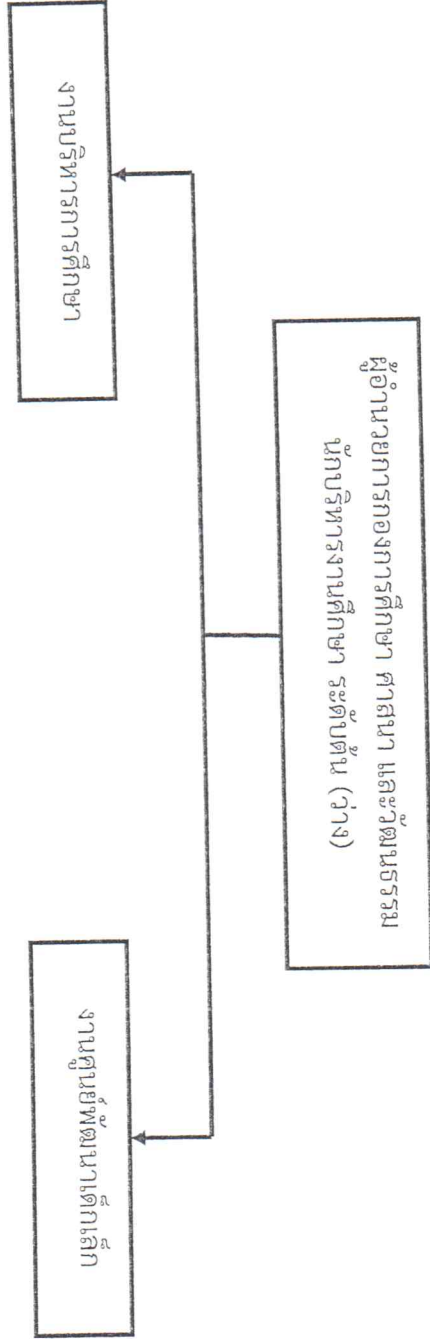
ระดับ	อำนาจการต้น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน				๑	๑	๑		๓	

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลนายนคร



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานช่างตามภารกิจ	พนักงานช่างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน		๑						๕	๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง องค์การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานคร



- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ (๑)

- ครู ศศ.๑ (๔)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ช่วยดูแลเด็ก (๒)
- แม่บ้าน (๑)

ระดับ	อำนาจการต้น		วิชาการ		ครู	ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.		ชง.	ปจ.			
จำนวน					๔			๑	๑	๓

๑๑. ปัญหาและจุดอ่อนของส่วนราชการที่ดำเนินการกำหนดและดำเนินการแก้ไขในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
๑	นางณัทพร โพธิ์รัตน์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๑,๐๕๐ (๓๕,๐๙๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นางพพร ศรีนาค	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	
๓	สำนักปลัด นายธวัชชัย พันนาม	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	
๔	นายธนะวิชช์ หัตถสุวรรณ		๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	
๕	นายเกรียงศักดิ์ พิชัยกาล	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๙๘,๖๔๐ (๒๔,๘๗๐ x ๑๒)		
๖	นางวรรณพรม สดักขณ์	ปริญญาตรี	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐		
๗	นางธรรณพชนก สมลักขณ์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)		
๘	น.ส.หนึ่งฤทัย โสมพูน	ปวส.การบัญชี	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	เดิม		ระดับ	ใหม่		เงินเดือน		
				ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
๙	-ว่าง-		๖๒-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๙,๙๐๐		
๑๐	ลูกจ้างประจำ (ถ้ายโอน) นายณรงต์ พันทพา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๓ ๐๐๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๓ ๐๐๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		ลูกจ้างประจำถ้ายโอน	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววิภากร ไตรจันทร์	ปริญญาตรี บริหารทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๑๐,๖๐๐ (๑๙,๕๐๐ x ๑๒)		
๑๒	นายสุวิทย์ สิงห์ทองตา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุก	พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)		
๑๓	นายณัฐพล จีวรราช	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖,๔๔๐ (๑๑,๓๗๐ x ๑๒)		
๑๔	-ว่าง-		-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐		
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางวิไล สาลี	ปวส. (การบัญชี)	-	แม่บ้าน	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		
๑๖	นายจักรพันธ์ จงผสม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		
๑๗	-ว่าง-		-	คนงาน	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		
๑๘	-ว่าง-		-	คนงาน	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		
๑๙	-ว่าง-		-	คนงาน	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		
๒๐	-ว่าง-		-	คนงาน	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	นายชัยรัตน์ พูลแสง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๔
๒๒	นายเล้ง สุประมาณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)			๑๐๔
๒๓	กองคลัง -ว่าง-		๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐		๔๓๘
๒๔	นางจิราพร วุฒิพันธุ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๔,๕๐๐ x ๑๒)			๒๕๔
๒๕	-ว่าง-		๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๘๐๐ x ๑๒)			๒๔๕
๒๖	นางสาวมรินทร์ บุญภัย	ปริญญาตรี (การพัฒนาศูนย์ชุมชน)	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)			๒๒๘
๒๗	นางสาวสุภาพร โสตา งาม	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๖๒-๓-๐๔-๖๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)			๑๘๔
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอุบล นันททรัพย์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐ x ๑๒)			๑๕๔
๒๙	นางวรรณภา นพเทธิ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐ x ๑๒)			๑๕๔
๓๐	นางสาววิจิตาภรณ์ สุขประสงค์	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)			๑๑๔



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			N
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
๓๑	กองช่าง นายตราวุฒิ หล้าจางวาง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐
๓๒	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๘๗,๙๐๐	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพัฒนิตดา ปิ่นพานิช	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐ x ๑๒)	
๓๔	นายไพโรธ สารักษ์	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๔,๑๖๐ (๑๑,๑๘๐ x ๑๒)	
๓๕	นายทรงยศ สรสิทธิ์	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ x ๑๒)	
๓๖	นายสมาน บุญเกิด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	
๓๗	นายนาพัน เจริญสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	
๓๘	พนักงานจ้าง นายทองอาจ ขันภานุเป็น		-	คนงานประจําารณขยะ	-	-	คนงานประจําารณขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	
๔๐	นายเอกชัย แก้วเกตุ		-	คนงานประจําารณขยะ	-	-	คนงานประจําารณขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	
๔๑	นายวันชัย พุทธิ		-	คนงานประจําารณขยะ	-	-	คนงานประจําารณขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		พ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๒	ส่วนการศึกษา -ว่าง-	-ว่าง-	๒๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๒๐๐ (๓๒,๔๐๐ X ๑๒)		๔๓
๔๓	-ว่าง-	-ว่าง-	๒๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ขง	๒๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ขง	๒๙๗,๙๐๐		๒๔
๔๔	ครู นางสมจิตร พลแมน	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒๐๐-๕๐	ครู	คศ.๑	๒๗-๒๐๐-๕๐	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลสงเสริมฯ		
๔๕	นางสาวชิตา ลิ้มปรี	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒๐๐-๕๑	ครู	คศ.๑	๒๗-๒๐๐-๕๑	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลสงเสริมฯ		
๔๖	นางวิมล วัฒนชัย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๑๗๘	ครู	คศ.๑	๒๗-๒-๐๑๗๘	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลสงเสริมฯ		
๔๗	นางสาวทัศนีย์ พันธชาติ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๑๗๙	ครู	คศ.๑	๒๗-๒-๐๑๗๙	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลสงเสริมฯ		
๔๘	ลูกจ้างประจำ นางพนิดา หล้าจางวาง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	-	นักวิชาการศึกษา	-	-	นักวิชาการศึกษา	-	๒๒๑,๗๒๐ (๑๘,๔๘๐ X ๑๒)		๒๒
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นิชาพันธ์ เขียงจันทร์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลสงเสริมฯ		
๕๐	พนักงานจ้าง น.ส.ขุภาพร แสงวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐ X ๑๒)		๑๐
๕๑	น.ส.อุภากรณี จันทร์ลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐ X ๑๒)		๑๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานนคร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานนคร ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

การปฏิบัติงาน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนานนคร ปฏิบัติงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

บุคลากรต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

-เอกสารแทรก-

ข้อมูลเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่ายในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเงินเดือน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ข)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๓)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๓,๕๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
ด. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๘๑,๙๒๐	๔๐๘,๖๔๐	๔๓๘,๘๘๐	

ผู้ อบต.	ต้น	๑	๑	๓๓๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๘,๕๒๐	๓๗๓,๙๖๐	๓๘๘,๙๒๐	
งานนิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ทก.	๑	๑	๒๔๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๓,๖๔๐	๓๒๐,๕๖๐	๓๓๕,๖๘๐	
นายก อบต.และแผน	ทก.	๑	๑	๓๕๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๓,๕๒๐	๓๘๐,๙๖๐	๓๙๕,๙๒๐	
งานคลัง	ทก.	๑	๑	๓๕๕,๒๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๓,๐๐๐	๓๗๘,๔๒๐	๓๙๓,๘๒๐	
งาน	ทก.	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
นักบริหารงานราชการเทียบ	ป.๓/ท.๑	๑	๑	๒๔๙,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๙,๖๒๐	๓๐๙,๓๔๐	๓๑๘,๖๘๐	
บุคลากร	ป.๓	๑	๑	๑๖๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๗๕,๘๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๕,๙๒๐	

ลูกจ้างประจำสัญญาจ้าง

เจ้า (นายอิน)	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
นายอิน จักรกชนดตลง	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
นายอิน จักรกชนด	-	๑	๑	๒๑๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๘,๐๐๐	๒๒๓,๔๒๐	๒๒๘,๘๒๐	
นักบริหารงาน	-	๑	๑	๑๖๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๗๕,๙๒๐	๑๗๘,๔๒๐	๑๘๐,๘๒๐	
นักบริหารงาน (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๘,๘๐๐	๑๒๐,๘๒๐	๑๒๒,๘๒๐	
นายอิน จักรกชนด	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๘,๘๐๐	๑๒๐,๘๒๐	๑๒๒,๘๒๐	
นายอิน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
นายอิน	-	๑	๑	๕๕๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
นายอิน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

นายอิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๓,๘๒๐	๔๗๘,๘๒๐	
นายอินและนายอิน	ป.๓	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๖๕,๘๒๐	๒๗๐,๘๒๐	๒๗๕,๘๒๐	
นายอินและนายอิน	ป.๓/ท.๑	๑	๐	๒๔๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๕๕,๒๒๐	๒๕๘,๘๒๐	๒๖๒,๘๒๐	
นายอิน	ท.๑	๑	๑	๒๒๕,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒๕,๘๒๐	๒๒๕,๘๒๐	๒๒๕,๘๒๐	
นายอินและนายอิน	ป.๓	๑	๑	๑๘๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘๕,๖๘๐	๑๘๕,๖๘๐	๑๘๕,๖๘๐	

นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	

นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
นายอินและนายอิน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	