



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยให้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๗

(นายบุญชูพิสิษฐ์ สังวรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘.โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลัง	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้	๔๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (แบบ ๑ - ๕)
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล โรงเข้ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตาม

ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตราากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในการณิของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ใน การกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงาน โครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลส่งต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ บ้านดอนแจ่ง ตำบลโรงเข้ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบ้านลาดประมาณ ๗ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	จรดตำบลเวียงคอย เทศบาลตำบลห้วยสะพาน อำเภอมืองเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	จรดตำบลไร่ส้ม อำเภอมืองเพชรบุรี และตำบลบ้านหาด
ทิศใต้	จรดตำบลหนองกะปูล และตำบลท่าช้าง
ทิศตะวันตก	จรดตำบลบ้านทาน และตำบลไร่โคก

พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๑.๐๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๓,๑๗๕ ไร่ สภาพภูมิประเทศพื้นที่ด้านทิศตะวันออกส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มและคลองชลประทานไหลผ่านตลอดแนว ด้านทิศตะวันตกเป็นที่ราบสูง ทำให้สภาพพื้นที่มีความเหมาะสมในการทำการเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำนาและทำตาลโตนด การก่อตั้งบ้านเรือนมีลักษณะกระจายเป็นกลุ่ม ๆ สภาพอากาศฤดูร้อน ร้อนปานกลาง อยู่ในชัยภูมิที่ฤดูฝนและน้ำหลากมีโอกาสดำรงชีพ ฤดูหนาวไม่หนาวมากนัก มีถนนสามารถติดต่อกันได้ทุกหมู่บ้าน

เนื่องจากสภาตำบลโรงเข้ได้ยกฐานะเป็น อบต.โรงเข้ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และยุบสภาตำบลลาดโพธิ์ และสภาตำบลสะพานไกรเข้าร่วมกับอบต.โรงเข้ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๔๗ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๓ ตำบล ประกอบด้วย ตำบลโรงเข้ ตำบลลาดโพธิ์ และตำบลสะพานไกร จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๔,๒๓๘ คน แยกเป็นชาย ๒,๐๒๔ คน หญิง ๒,๒๑๔ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕) มีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้เดิมทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่

ตำบลโรงเข้

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านหนองกาทอง
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านนาออก
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านดอนแจ่ง
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านใหม่
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านหัวโรง

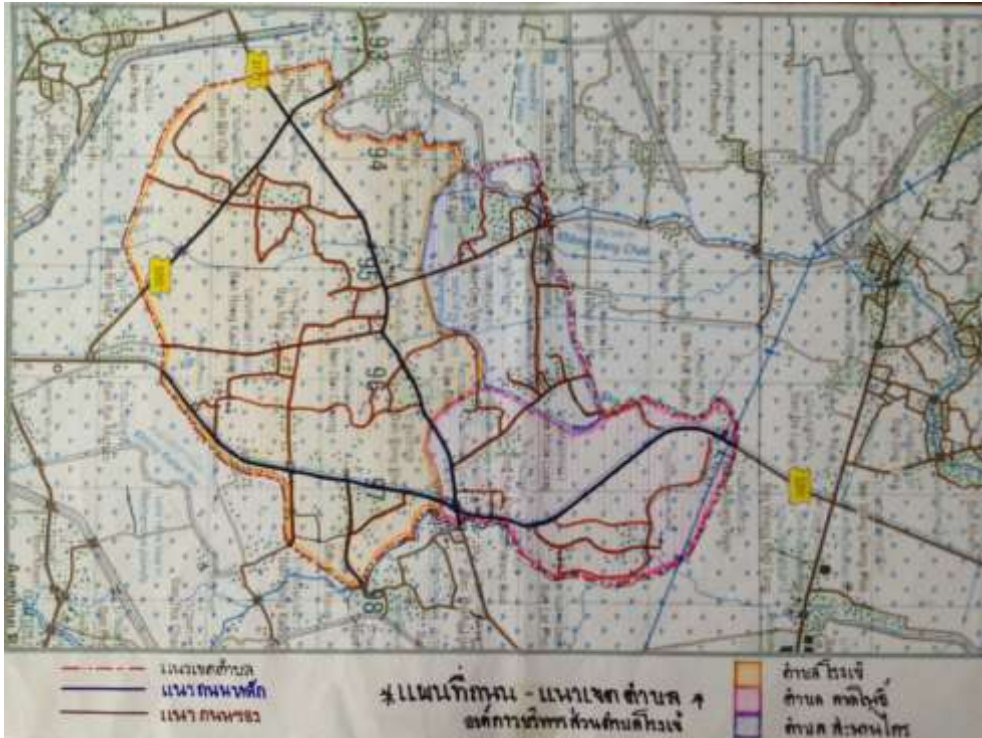
ตำบลลาดโพธิ์

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านวังบัว
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านดอนข่อย – ไร่คำ
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านลาดโพธิ์
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านเหมืองหอม

ตำบลสะพานไกร

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านท้ายหลวง
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านสะพานไกร
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านดอนโตนด

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้



๒.สภาพทางเศรษฐกิจ เนื่องจากสภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม จึงมีความเหมาะสมในการทำ การเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นการทำนา และมีบางส่วนที่ทำไร่ ทำสวนและปลูกผัก สำหรับการทำนาส่วน ใหญ่สามารถทำได้ปีละ ๒ ครั้ง หากชลประทานเปิดน้ำซึ่งอาศัยน้ำจากชลประทานเป็นหลัก หลังฤดูกาลทำ นานจะปลูกพืชไร่และพืชผักสวนครัว ในด้านการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ โค กระบือ สุกร เป็ด และไก่ ส่วนใหญ่ เป็นการเลี้ยงสำหรับบริโภคและใช้งาน และขายทำรายได้บ้างพอสมควร นอกจากนี้ยังมีบ้างที่ทำน้ำตาล โตนด รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการแต่ไม่มากนัก

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองกาทอง (ได้รับถ่ายโอนจาก สปช.)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหัว (ได้รับถ่ายโอนจาก สปช.)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนกอก (ได้รับถ่ายโอนจาก สปช.)

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนวัดดอนกอก
- โรงเรียนวัดหัว
- โรงเรียนบ้านลาดโพธิ์
- โรงเรียนวัดหนองกาทอง

๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด จำนวน ๔ วัด ได้แก่ วัดวังบัว วัดดอนกอก วัดหนองกาทอง วัดดอนหว้า

๓.๓ การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๓ แห่ง ได้แก่

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโรงเข้
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลาดโพธิ์
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสะพานไกร

อัตรากำลังและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

อยู่ในเขตความรับผิดชอบของ สภอ.บ้านลาด

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ มีความครบถ้วน อันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านเกิดการชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก และถนนในหมู่บ้านคับแคบยากต่อการพัฒนา
- ๑.๒ ระบบคูคลองส่งน้ำชำรุด
- ๑.๓ น้ำประปา และไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครบทุกหมู่บ้าน

ความต้องการพัฒนาตำบล

- ปรับปรุงแก้ไขสภาพถนนให้อยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐานทุกแห่ง
- ปรับปรุงระบบคูคลองให้อยู่ในสภาพดีทุกแห่ง
- ให้มีน้ำประปา และไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำให้มีรายได้น้อย และขาดการประกอบอาชีพเสริม

ความต้องการพัฒนาตำบล

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อสร้างรายได้เสริม และให้นำเศรษฐกิจแบบพอเพียงแบบพึ่งตนเองมาใช้
- ให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของประชาชนทั้งตำบล

๓) ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ผู้สูงอายุ คนพิการที่ยากจนยังได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ การเกิดอุบัติเหตุบริเวณทางแยกบ่อยครั้ง
- ๓.๓ ขาดบุคลากร และอุปกรณ์การบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔ ขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๕ ราษฎรไม่ให้ความสำคัญของการศึกษาระดับอนุบาลและปฐมวัย

ความต้องการพัฒนาตำบล

- การส่งเสริมและจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ คนพิการที่ยากจนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างทั่วถึง
- ให้มีสัญญาณไฟจราจรหรือไฟกะพริบตามจุดแยก
- สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พร้อมกับการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ต่าง ๆ

- ส่งเสริมให้ประชาชนทั้งตำบลช่วยกันอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษาระดับอนุบาลและปฐมวัย

๔) ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๑ มีการแพร่ระบาดของยุงลายซึ่งเป็นพาหะของโรคไข้เลือดออก

๔.๒ การให้บริการสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

ความต้องการพัฒนาตำบล

- ให้มีการส่งเสริมประชาชนในการมีส่วนร่วมและรู้จักวิธีการรักษาความสะอาดทุกครัวเรือน
- โดยมีการส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักป้องกันตนเองจากโรคติดต่อตามฤดูกาลอย่างน้อย

ร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

- ส่งเสริมให้มีการสร้างภูมิคุ้มกันโรคแก่ประชาชนทุกคน

๕) ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๕.๑ ประชาชนยังขาดการเรียนรู้และมีจิตสำนึกที่ดีของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๕.๒ ประชาชนยังไม่รู้จักกฎหมายใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน

๕.๓ ยังขาดที่ทำการ อบต.ที่ถาวร และเทคโนโลยีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย

ความต้องการพัฒนาตำบล

- ให้มีการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมเกี่ยวกับ อบต. ให้ประชาชนทราบ
- ให้มีการส่งเสริมประชาชนทั้งตำบลโดยมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตำบล

ด้วยตนเอง

- ปรับปรุงอาคารสถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและเพียงพอแก่การให้บริการ

ประชาชนในตำบล

๖) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ มีการทิ้งขยะในตำบล การกำจัดขยะยังไม่ถูกวิธี

ความต้องการพัฒนาตำบล

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- จัดให้มีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ โดย รวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้

“พัฒนาสามตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ รักษาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม ควบคู่การบริหารจัดการที่ดี”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. เป้าประสงค์

๑. การคมนาคม มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย มีระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการเพียงพอทั่วถึง
๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคงอยู่และใช้ประโยชน์อย่างสมดุล
๓. ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมทั้งมีสุขภาพแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด
๔. วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นคงอยู่สืบไป
๕. การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

แบบบูรณาการ

๓. ค่าเป้าหมาย

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน ตามศักยภาพ ของ อบต.
๒. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนควบคู่กับวิถีชีวิตชุมชน
๓. พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และส่งเสริมการสาธารณสุข
๔. อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารการจัดการ

๔. กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
๒. พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำและขยายระบบประปาหมู่บ้าน/ประปาส่วนภูมิภาค
๓. ขยายเขตบริการไฟฟ้า/ไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ

การจัดระเบียบชุมชนและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. บำบัดและจัดการขยะ

การส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. การส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๑. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

กระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. พัฒนาบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/แนวทาง	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ - พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำและขยายระบบประปาหมู่บ้าน/ประปาส่วนภูมิภาค - ขยายเขตบริการไฟฟ้า/ไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักจัดการงานทั่วไป - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบ ชุมชน และการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - บำบัดและจัดการขยะ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การส่งเสริม การศึกษา และพัฒนา คุณภาพชีวิต	- พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ - พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น - การส่งเสริมสวัสดิการสังคม - ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ดูแลเด็ก

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์/แนวทาง	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	- ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์พัฒนา กระบวนการบริหาร จัดการที่ดีในองค์กร และ การมีส่วนร่วมของ ประชาชน	- พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร และส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน - พัฒนาบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ ปฏิบัติงาน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการคลัง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามการกิจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมาย อื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขต พื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน การกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน แยกเป็นด้านมีภารกิจเกี่ยวข้อง และได้กำหนดส่วนราชการรองรับการกิจ ดังนี้

การกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับการกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ การกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับการกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัด งานสวัสดิการสังคม และงานส่งเสริมสาธารณสุข

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด งานรักษาความสะอาด

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๔) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

- ๑) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- ๒) การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๔. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๕. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. บุคลากรมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอมีภาระหนี้สิน ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. พื้นที่พัฒนามาก ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. บุคลากรมีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจบรรลุเป้าประสงค์	๑. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ เรื่อง กำหนดขนาด องค์การบริหารส่วนตำบลและระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและ ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภท สามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ซึ่งเดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางจึง เปลี่ยนแปลงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วน ตำบลโรงเข้ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กอง ช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสาย งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดย จุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และ วิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน
- ๑.๓ งานนิติกร
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข
- ๑.๘ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขในอนาคต สำนักปลัดเป็นส่วนราชการที่มีหัวหน้าส่วนราชการระดับต้น มีพนักงานส่วนตำบลประเภทสายวิชาการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ หรือไม่มีผู้รับผิดชอบภารกิจนั้นโดยตรง เช่น งานนิติกร งานรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสาธารณสุข เป็นต้น โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือยุบเลิกบางตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขในอนาคต กองคลังเป็นส่วนราชการที่มีหัวหน้าส่วนราชการระดับต้น มีพนักงานส่วนตำบลประเภทสายวิชาการ พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจได้

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายมีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๓ งานควบคุมอาคาร

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขในอนาคต กองช่างเป็นส่วนราชการที่มีหัวหน้าส่วนราชการระดับต้น มีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งว่าง ขณะนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ได้ร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้สอบแข่งขัน มีพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอัตราค่าจ้างที่มีในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง บัญชี เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขในอนาคต หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตราค่าจ้างที่มีเป็นตำแหน่งที่มีคนครองและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงกำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๘ งานรักษาความสะอาด ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๘ งานรักษาความสะอาด ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔ ส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องบรรจุบุคลากรตามภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วน ได้ดังนี้

ประเภทบริหารท้องถิ่น

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้างของสำนักปลัด มีตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นผู้บังคับบัญชา อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๗ อัตรา สำนักปลัดมีภารกิจรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น ๙ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดมีความต้องการบุคลากรมาปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานนั้นมีเพียงคนเดียว จึงมีความต้องการบุคลากรมาช่วยปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สำนักปลัดจึงกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ

๑. นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ครู จำนวน ๒ อัตรา

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา
(ว่าง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงาน จำนวน ๓ อัตรา

(กำหนดเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา)

๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา

(ว่าง ๑ อัตรา)

๔. คนงานประจําขยะ จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง)

๒. กองคลัง

ตามโครงสร้างกองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชา มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน เนื่องจากกองคลังมีภารกิจเกี่ยวกับงานจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น เช่น งานภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย จึงมีความต้องการบุคลากรมาช่วยปฏิบัติงานในการใช้แรงงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้แก่ ถ่ายเอกสาร จัดส่งแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดเก็บภาษี จัดเรียงเอกสารแบบพิมพ์ เป็นผู้ช่วยเหลือในการวัดขนาดป้าย และสิ่งปลูกสร้างเพื่อประกอบการประเมินภาษี และงานอื่นๆ ที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมถึงงานด้านวิชาการคลังที่ต้องมีบุคลากรทำหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบ ควบคุม วิเคราะห์ จัดทำรายงานข้อมูล สถิติ ด้านงานวิชาการเงิน การคลัง พสดุ การบริหารการเงิน การจัดเก็บรายได้ การบริหารหนี้ และการงบประมาณ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ซึ่งอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่มีเพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจ จึงกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทวิชาการ

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

๓. กองช่าง

ตามโครงสร้างของกองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชา แต่ปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างว่างลง เนื่องจากเกษียณอายุ รวมถึงพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นในกองช่างยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง มีแต่พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสำรวจออกแบบ งานควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภคต่าง ๆ ประกอบกับงานด้านการบริหารงานทั่วไปเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอัตรากำลังที่มีในปัจจุบันไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปของกองช่างเกี่ยวกับการศึกษารวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงานและปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ การจัดเก็บและรักษาข้อมูลสถิติ เอกสาร หนังสือราชการ การจัดเตรียมเอกสารสำหรับการประชุม บันทึกเรียบเรียงรายงานการประชุม ประสานงานติดต่อกับหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน วางแผนการทำงาน

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ช่วยติดตามการปฏิบัติตามมติที่ประชุมหรือคำสั่งของผู้บริหาร ตอบปัญหาชี้แจง ให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจงานก่อสร้างมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี มีพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ปฏิบัติหน้าที่ในการสำรวจพื้นที่ที่จะทำการก่อสร้าง การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร การประมาณการราคา การควบคุมงานก่อสร้าง เพียงคนเดียว เนื่องจากพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธาเป็นตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างการขอใช้บัญชีของ กสธ. เพื่อให้งานก่อสร้างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ใช้แรงงานทั่วไป ได้แก่ การยกแบกหามวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้สำรวจและเป็นผู้ช่วยเหลือในการสำรวจ โครงการก่อสร้างซ่อมแซม ถนน คูคลอง สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณ และโครงการจ่ายขาดเงินสะสม งานถ่ายเอกสารแบบแปลน การขออนุญาตก่อสร้าง ประมาณการ เอกสารอื่น ๆ รวมถึงงานที่ต้องใช้แรงงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ประเภทวิชาการ

๑. นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

๒. วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ประเภททั่วไป

๑. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง ใช้บัญชี กสธ.)

๒. นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตามโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา และมีนักวิชาการตรวจสอบภายในเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีความเพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจ กำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u> พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับ กลาง
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
คณงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดหนองกาทอง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนกอก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหัวว่า ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๒	- - - - -	- - - - -	- - - - -	ว่าง ว่าง ว่าง
กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - +๑ - - - - +๑	- - - - - - - -	- - - - - - - -	ระดับต้น กำหนด เพิ่ม ชก. ชก.
กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ - ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- +๑ - - -	- - - - -	- - - - -	ว่าง กำหนด เพิ่ม ว่าง ว่าง (ใช้บัญชี กสธ.)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
รวมทั้งสิ้น	๓๗	๔๓	๔๓	๔๓	+๖	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

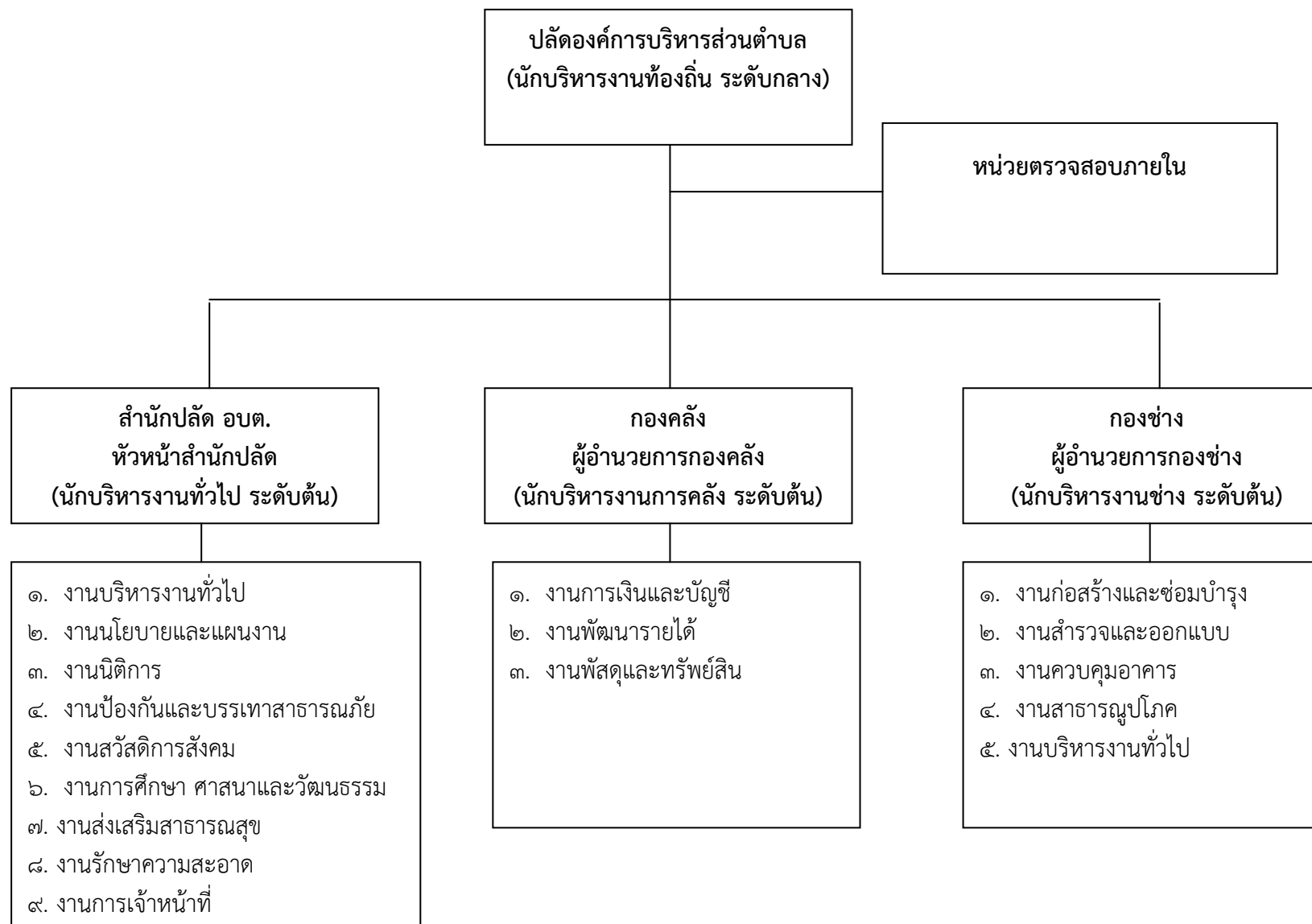
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	
๒	พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๗	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	๓๙๕,๖๔๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๗,๑๖๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๘,๑๖๐	๔๔๕,๓๒๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงาน	-	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	คนงาน	-	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๖	คนงานประจำรถขยะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองกาทอง	-	๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่าง
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๑๘	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-			ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-			ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนกอก ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๒๑	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหว่า ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๑๐๑,๑๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๑๔,๓๖๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๔๒,๒๐๐	
	กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล																		
	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๒๖	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
๒๘	นักวิชาการพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๑,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๕๖๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๗๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๙๒,๓๖๐	๒๐๐,๑๖๐	
๓๑	คนงาน	-	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล																		
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๓๕	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง (ใช้บัญชี กสอ.)

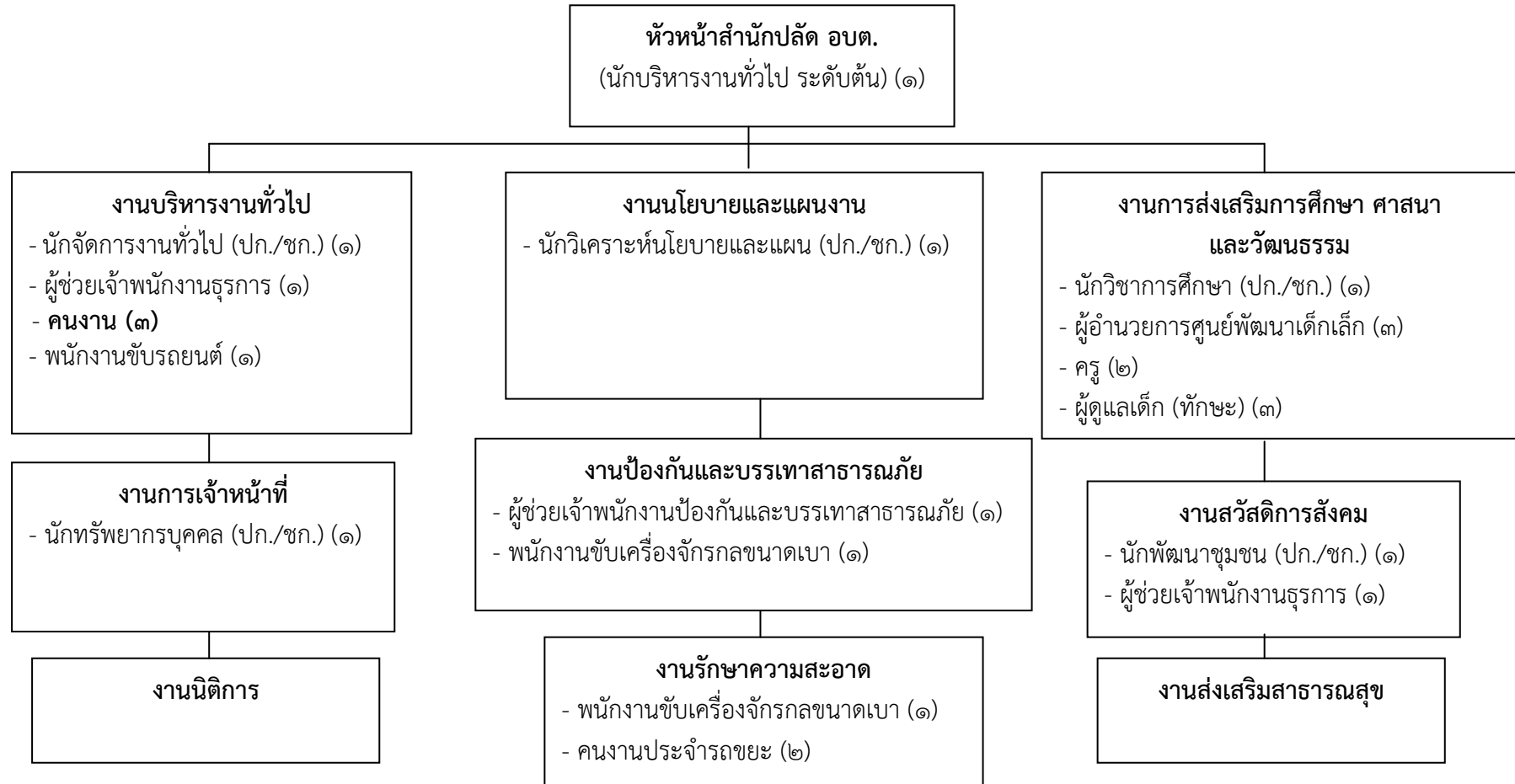
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๐	พนักงานส่วนตำบล	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
(๕)	รวม		๓๗	๒๖	๗,๑๖๕,๖๒๐	๒๙๔,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	+๖	-	-	๒,๓๖๔,๐๐๐	๒๙๔,๐๖๐	๒๙๙,๗๐๐	๙,๘๒๓,๖๒๐	๑๐,๑๑๗,๖๘๐	๑๐,๔๑๗,๓๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๔๗๓,๕๔๓	๑,๕๑๗,๖๕๒	๑,๕๖๒,๖๐๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๒๙๗,๑๖๓	๑๑,๖๓๕,๓๓๒	๑๑,๙๗๙,๙๘๗	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๒๓	๓๓.๕๘	๓๒.๙๓	

- ๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ๒.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ = ๓๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท (๓๓,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%)+๓๓,๐๐๐,๐๐๐)
- ๓.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ = ๓๖,๓๘๒,๕๐๐ บาท (๓๔,๖๕๐,๐๐๐ x ๕%)+ ๓๔,๖๕๐,๐๐๐)

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

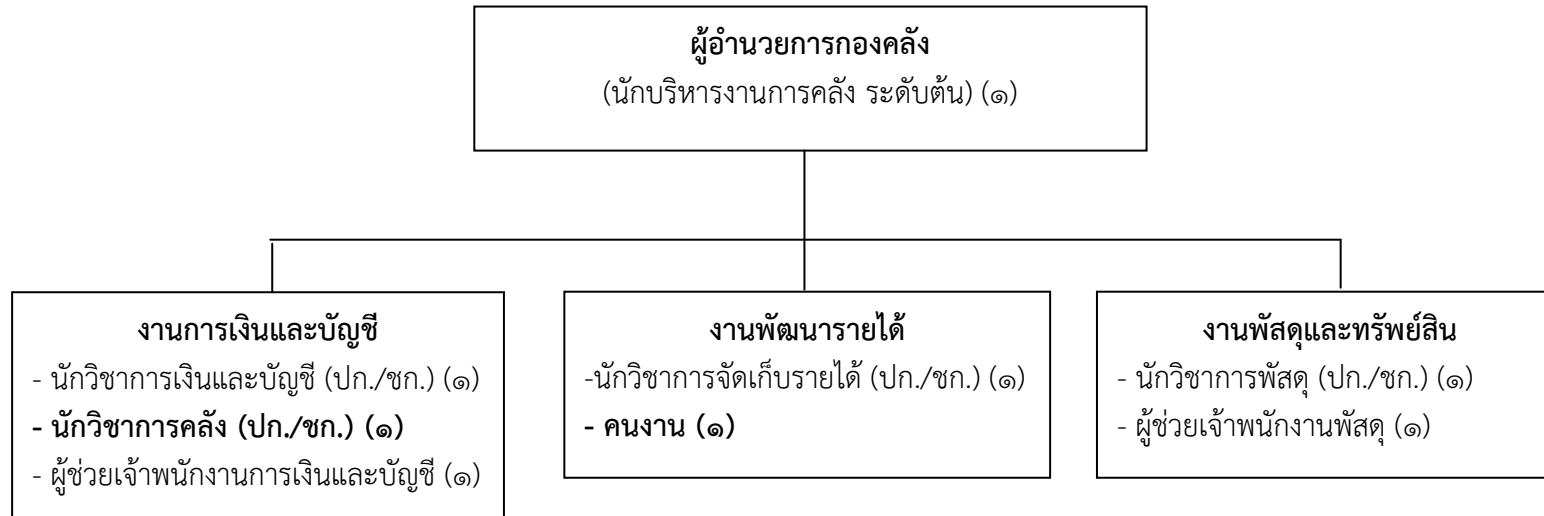


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



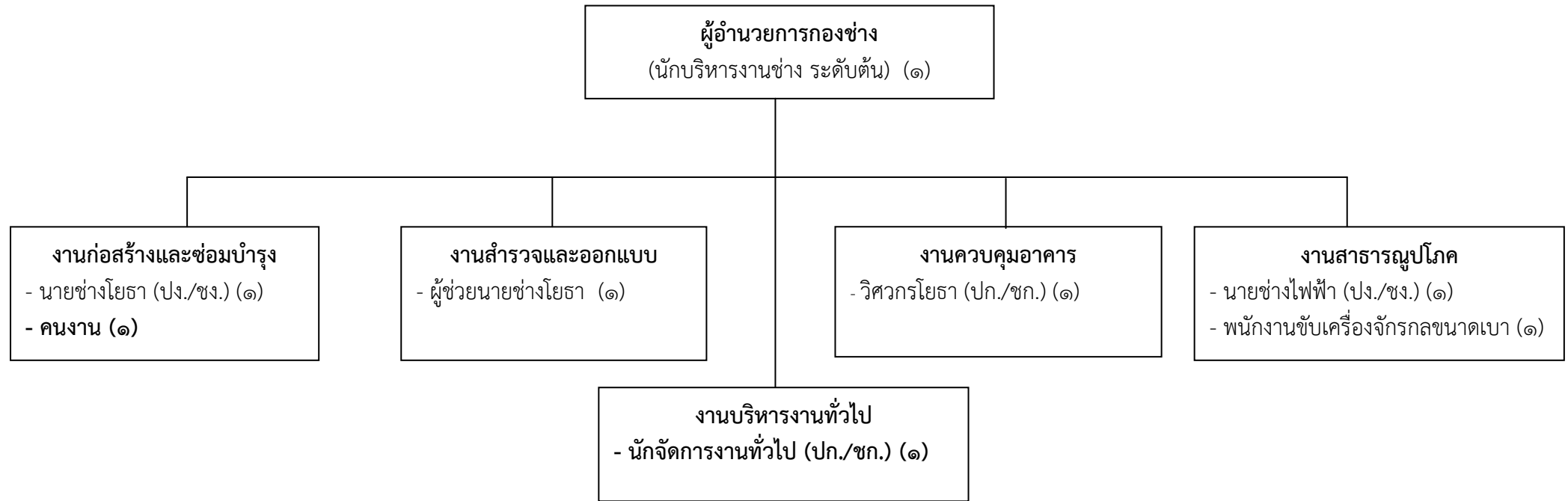
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			-	๔	-	-	-	-	-	-	๒	๔	๓	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



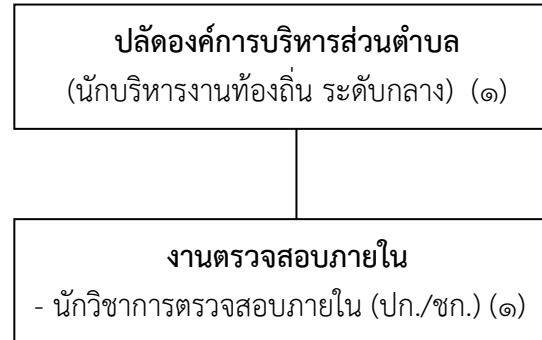
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			-	๓	-	-	-	-	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวณัฐินี วันแก้ว	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(๔๙,๘๓๐)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล						
๒	น.ส.สุนิสา ใจปราสัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	(๓๗,๔๑๐)
๓	น.ส.นิตยา โคลงเซ็น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	(๒๘,๐๓๐)
๔	นางกาญจนา บุญลักษณะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔๒,๓๒๐	-	-	(๓๖,๘๖๐)
๕	น.ส.ปิ่นรัตน์ คงสุต	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๖๒,๒๔๐	-	-	(๓๘,๕๒๐)
๖	นางอรุณวรรณ บุตรรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอาหาร)	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	(๓๔,๑๑๐)
๗	นางกาญจนา เอี่ยมมอจ	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	(๓๒,๔๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	น.ส.รุ่งนภา ทองจรี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	(๑๖,๖๕๐)
๙	นางอำไพ ดิดสุ่ม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๕,๘๔๐	-	-	(๑๖,๓๒๐)
๑๐	นายวินัย เนตรแก้ว	ปวส. (เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	นายเกียรติศักดิ์ เนียมนาม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			(๙,๐๐๐)
๑๒	นายวีระพล อยู่ชมบุญ	ปวส.(การโรงแรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๑๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	นายนราวิชญ์ ป้านดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๑๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	-	-	ว่าง
๑๗	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่าง
๑๘	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองกาทอง						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองกาทอง						
๑๙	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว				
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล						พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒๐	นางวรศรา เอี่ยมสะอาด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๘-๓-๐๑-๒๒๑๓-๘๕๗	ครู	-	๓๘-๓-๐๑-๒๒๑๓-๘๕๗	ครู	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุนจากกรมฯ)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนกอก						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนกอก						
๒๒	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว				
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล						พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒๓	น.ส.บุญทริกา ทวีสุข	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๓๘-๓-๐๑-๒๒๑๓-๘๕๘	ครู	-	๓๘-๓-๐๑-๒๒๑๓-๘๕๘	ครู	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหัว						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหัว						
๒๔	-	-	-	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว				
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๕	น.ส.บุญล้อม นุชประคอง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๕,๓๖๐	-	-	เงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ เงินรายได้ ๖,๒๘๐
๒๖	น.ส.อาริญา ปิ่นฟ้า	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๕,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ เงินรายได้ ๒,๑๕๐
กองคลัง (๐๔)						กองคลัง (๐๔)						
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล						
๒๗	น.ส.พจมาน พูลกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	(๔๒,๒๑๐)
๒๘	น.ส.ลำเพย อยู่พรมชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	(๒๙,๖๘๐)
๒๙	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	น.ส.วารินทร์ เทศย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	(๓๑,๓๔๐)
๓๑	น.ส.วันวิสาข์ หอมหวล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	(๓๒,๔๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๒	น.ส.วันเพ็ญ เอี่ยมสมัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๙๑,๘๘๐	-	-	(๑๕,๙๙๐)
๓๓	น.ส.นพพรช พันธ์สูงษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๗,๗๒๐	-	-	(๑๔,๘๑๐)
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๔	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)						กองช่าง (๐๕)						
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล						
๓๕	-	-	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๓๖	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๓๘	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง (ใช้บัญชี กสธ.)
๓๙	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ						พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔๐	นายธนวัฒน์ ปิ่นมอญ	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(๑๑,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป						พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๑	นายวรากรณ์ เสือน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(๙,๐๐๐)
๔๒	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล						
๔๓	น.ส.มณฑิรา ติดทุก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	(๑๕,๔๒๐)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานในการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนพึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก