แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน
อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

(ตามมติ ก.อบต.จังหวัดชัยนาท ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐)

คำนำ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ได้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ตามมติ ก.อบต. เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ และเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้สอดคล้องและรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน
อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.วังไก่เถื่อน จะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.วังไก่เถื่อน	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น	๓๐
ภาคผนวก	

****

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มี ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาท ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยนาทเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาคลอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน แต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารสวนตำบลวังไก่เถื่อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยนาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดสรรบุคลากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์การ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือความเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางงาน บางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคประชาชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่านเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในปัจจุบันมีข้าราชการอายุมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ระหว่าง ๒ ท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถ

มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการดังกล่าว สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามาถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process RE-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของ อบต.วังไก่เถื่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ได้ทำการวิเคราะห์ และระบุสภาพปัญหา ของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน เพื่อสำรวจความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	สภาพปัญหา/ความต้องการ
๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านไม่เพียงพอ ๑.๓ สะพานข้ามคลองชำรุด	๑.๑ ถนนบางเส้นชำรุด เป็นหลุมบ่อ ทำให้การจราจรไปมาไม่สะดวก ๑.๒ การใช้เส้นทางยามค่ำคืนแสงสว่างไม่เพียงพอ ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ๑.๓ ประชาชนยังมีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกหลังคาเรือน ๑.๔ สะพานข้ามคลองหลายแห่งชำรุด
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	**สภาพปัญหา/ความต้องการ**
๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒.๒ ต้นทุนการผลิตสูง ๒.๓ ขาดเงินทุน ๒.๔ ไม่มีรายได้เสริม ๓.๕ แรงงานหนุ่มสาวไปทำงานนอกพื้นที่	๒.๑ ขาดอำนาจต่อรองด้านราคา ๒.๒ ขาดการปรับปรุงคุณภาพ เช่น ความชื้น ๒.๓ มีการใช้สารเคมีจำนวนมากและสารเคมีมีราคาแพง ๒.๔ มีโรคระบาดของพืชมาก ๒.๕ ต้องกู้ยืมเงินมาลงทุน ๒.๖ ไม่มีอาชีพเสริม ๒.๗ งานในพื้นที่ค่าจ้างต่ำ ๒.๘ แหล่งขายสินค้า
๓. ปัญหาด้านสังคม	**สภาพปัญหา/ความต้องการ**
๓.๑ การให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายน้อย ๓.๒ มีการใช้ความรุนแรงในครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ๓.๓ มีผู้ด้อยโอกาสและยากลำบากจำนวนมากขึ้น ๓.๔ การรับรู้ข่าวสารยังไม่ทั่วถึง ๓.๕ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓.๑ ขาดสถานที่ออกกำลังกาย ๓.๒ ครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่น ๓.๓ รายได้ไม่เพียงต่อการเลี้ยงครอบครัว ๓.๔ หอกระจายข่าวยังไม่ขยายไม่คลอบคลุมพื้นที่หมู่บ้าน ๓.๕ มีปัญหาการลักขโมย

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	สภาพปัญหา/ความต้องการ
๔.๑ มีบุคลากรไม่เพียงพอ ๔.๒ อาคารสำนักงานเกิดความชำรุดทรุดโทรม มีนกพิราบมาอาศัย ๔.๓ ประชาชนขาดความเข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วม	๔.๑ มีภารกิจจำนวนมากแต่ผู้ปฏิบัติงานน้อย ๔.๒ การทำความสะอาดอาคารสำนักงานยังไม่ทั่วถึง ๔.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	**สภาพปัญหา/ความต้องการ**
๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ ตลิ่งริมน้ำถูกน้ำกัดเซาะพังทลาย ๕.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกวิธี ๕.๔ ดินขาดความอุดมสมบูรณ์	๕.๑ มีการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ๕.๒ ตลิ่งริมน้ำพังทลายทำให้การสัญจรไปมาลำบากและเกิดอันตรายแก่ผู้ใช้เส้นทางและบ้านเรือน ๕.๓ มีการนำขยะมูลฝอยมาทิ้งในที่สาธารณะ ๕.๔ มีการเผาซัง เผาหญ้าและใช้สารเคมีและไม่มีการพักดิน
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข	**สภาพปัญหา/ความต้องการ**
๖.๑ มีโรคระบาดในพื้นที่ ๖.๒ ประชาชนขาดการให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพ	๖.๑ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการป้องกันโรคน้อย ๖.๒ ประชาชนให้ความสำคัญในการรักษาสุขภาพตนเอง ๖.๓ สถานพยาบาลอยู่ห่างไกล และมีจำนวนน้อย ต้องรอคิวนานน้อย
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**สภาพปัญหา/ความต้องการ**
๗.๑ ประชาชนให้ความสำคัญกับการศึกษาน้อย ๗.๒ ประชาชนให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีน้อย ๗.๓ สถานศึกษาระดับสูงอยู่ห่างไกลจากพื้นที่ ๗.๔ จำนวนครู หรือบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ	๗.๑ การศึกษาของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ ๗.๒ การเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณีของประชาชนมีจำนวนไม่มากนัก ๗.๓ นักเรียน นักศึกษา ต้องไปเรียนในต่างจังหวัด ๗.๔ มีนักเรียนบางส่วนเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ

๔.๒ ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒.๑ การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางในหมู่บ้าน
- ปรับปรุงถนนดินและถนนลูกรังในหมู่บ้านและในพื้นที่การเกษตรโดยเครื่องจักกล
- ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ขุดลอกคู คลอง และจัดระบบการระบายน้ำ
- ขุดลอกคูส่งน้ำ คลองทิ้งน้ำ และแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ดาดคอนกรีตคูส่งน้ำ
- ขุดลอกหนองน้ำเพื่อเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ขยายเขตประปาหมู่บ้าน
- ปรับปรุงระบบผลิตน้ำประปา

๔.๒.๒ การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ฝึกอบรมอาชีพเพื่อการพัฒนากลุ่มอาชีพให้มีความแข็งแรง
- อุดหนุนกลุ่มอาชีพ
- จัดซื้อพัสดุอุปกรณ์สนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- ประชาสัมพันธ์สินค้าโอท็อปของชุมชน และสนับสนุนการใช้สินค้าของชุมชน
- มีการจัดการตลาดของชุมชน ตลาดนัดคลองถมขนาดใหญ่ที่สุดในอำเภอหันคา เพื่อให้เกิดเงินหมุนเวียนในครัวเรือน และชุมชน
- ส่งเสริมการขายสินค้าของประชาชน

๔.๒.๓ การดำเนินงานด้านสังคม

- การจัดกิจกรรมกีฬาเพื่อต่อต้านยาเสพติด
- สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับหมู่บ้าน
- สนับสนุนการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ
- สนับสนุนการจัดกีฬาจังหวัด อำเภอ
- สนับสนุนศูนย์กีฬาตำบล
- ให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมให้ระบบครอบครัวอบอุ่น

๔.๒.๔ การดำเนินการด้านการเมือง การบริหาร

- ร่วมกับ กกต.จ.ชน. ในการดำเนินการเลือกตั้งทุกระดับ
- อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มารับริการ
- สนับสนุนเผยแพร่การปกครองระบอบประชาธิปไตย และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- จัดหาพัสดุ อุปกรณ์ในสำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริการประชาชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการทำประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชน
- จัดกิจกรรมทำความสะอาดสำนักงาน Big cleaning day เดือนละครั้ง

๔.๒.๕ การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดระบบการระบายน้ำในหมู่บ้าน/ชุมชน
- จัดกิจรรมปลูกป่า/ปลูกต้นไม้ เพื่อเฉลิมพระเกียรติ
- ส่งเสริมเพื่อลดการใช้สารเคมีที่กระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาสัมพันธ์เพื่อเชิญชวนประชาชนร่วมกันรักษาความสะอาด ตามโครงการหน้าบ้านหน้ามอง
- ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒.๖ การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- จัดซื้อเวชภัณฑ์ในการควบคุมป้องกันโรค
- จัดซื้อวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า สนับสนุนกองทุนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- จัดซื้อครุภัณฑ์เครื่องพ่นหมอกควันในการป้องกันโรค
- ให้ความรู้เรื่องสุขภาพประชาชน
- จัดให้มีสวนสุขภาพและสนามกีฬาในชุมชน
- สนับสนุนการออกกำลังกาย
- ควบคุมและเฝ้าระวังโรคติดต่อ

๔.๒.๗ การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- อุดหนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด อบต.วังไก่เถื่อน ทุกโรงเรียน
- ส่งเสริมสนับสนุน และจัดกิจกรรมงานประเพณีอันดีงาม
- จัดการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
- อุดหนุนการจัดงานประเพณีของจังหวัด และอำเภอ
- ร่วมและจัดงานในวันสำคัญของทางราชการ
- ส่งเสริม/รณรงค์/จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง เพื่อให้เห็นความสำคัญของการศึกษา ในการเป็นกำลังของชาติในอนาคตต่อไป

๔.๒.๘ การดำเนินงานด้านอื่น ๆ

- การฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่น ผู้นำเยาวชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน

การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดให้อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าและหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๑))

(๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปโภค (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ให้มีการบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘ (๔))

(๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาลมาตรา (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การวางผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๔) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายซึ่งจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่ประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๘ ยุทธศาสตร์ของ อบต.วังไก่เถื่อน

- วิสัยทัศน์

"ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เศรษฐกิจมั่นคง ดำรงรักษาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี"

- ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พานิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เป้าประสงค์

๑) ตำบลวังไก่เถื่อน เป็นชุมชนน่าอยู่ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและจัดบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง สามารถรองรับการขยายตัวทางสังคมและเศรษฐกิจได้

๒) ประชาชนมีศักยภาพ ครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้

๓) เกษตรกรได้รับความรู้ และการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มรายได้

๔) เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมศาสนา รักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

๕) ประชาชนเข้าถึงระบบการดูแลรักษาสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

๖) ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู

๘) มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยส่วนรวม

๙) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ที่กฎหมายให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของ อบต.วังไก่เถื่อน จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลของผู้บริหาร อบต.วังไก่เถื่อน เป็นสำคัญ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร **โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม** ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

<u>จุดแข็ง</u> (Strength – S)

(๑) มีสภาพภูมิประเทศที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์

(๒) มีการจัดให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งด้านการสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างเพียงพอและทั่วถึง

(๓) วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น การอนุรักษ์ และสืบสานมานานจากรุ่นสู่รุ่น

(๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการอนุรักษ์ และฟื้นฟูให้มีสภาพที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

(๕) มีปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของบรรพบุรุษ

(๖) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้แก่ การจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน

(๗) มีโรงงานอุตสาหกรรม

(๘) มีโรงสีข้าวที่มีศักยภาพในการรับซื้อข้าวเปลือก

(๙) เป็นแหล่งผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวที่มีคุณภาพ

(๑๐) การคมนาคมสะดวก มีถนนสายหลัก หมายเลข ๓๐๒๙ ตัดผ่าน ซึ่งอยู่ไม่ห่างตัวอำเภอหันคา และเดินทางไปจังหวัดชัยนาทได้สะดวก

(๑๑) การรวมกลุ่มของประชาชน ในการทำกิจกรรมและกลุ่มอาชีพ ค่อนข้างเหนียวแน่น

<u>จุดอ่อน</u> (Weakness – W)

(๑) การพัฒนายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากมีเขตพื้นที่ต้องรับผิดชอบจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน หรือ ๔๐,๕๘๔ ไร่

(๒) ประชาชนส่วนมากมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ส่งผลให้ประชาชนมีปัญหาเรื่องหนี้สิน

(๓) เกษตรกรมีรายได้จากกากรประกอบออาชีพน้อย บางครั้งประสบปัญหาขาดทุน เพราะต้นทุนการผลิตสูง

(๔) การขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ จึงต้องกู้หนี้ยืมสิน

(๕) ภาคประชาชนไม่เข้มแข็ง ยังพึ่งพาตนเองไม่ค่อยได้ ต้องรอรับความช่วยเหลือจากภาครัฐ

(๖) ประชาชนมีปัญหาสุขภาพ หรือโรคประจำตัว เนื่องจากพฤติกรรมการบริโภคไม่ถูกต้อง และไม่ออกกำลังกาย

(๗) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

(๘) นักเรียนขาดโอกาสทางการศึกษา

<u>โอกาส</u> (Opportunity - O)

(๑) นโยบายของรัฐบาลช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

(๒) การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เป็นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและเป็นการกระจายรายได้ให้กับประชาชนอีกทางหนึ่ง

(๓) การส่งเสริม สนับสนุนทางด้านการศึกษาและการเรียนรู้ ทำให้ประชาชนมีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นทำเป็นและเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่ให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เปลี่ยนไป

(๔) กระแสสังคมมีความต้องการในการบริโภคอาหาร/ผลิตภัณฑ์ปลอดภัย และอาหารเพื่อสุขภาพ

(๕) นโยบายของรัฐบาล ในการส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน

(๖) การรวมกลุ่มของประชาคมอาเซียน (AEC) ทำให้เกิดช่องทางการตลาด การค้า การบริการ และการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

<u>อุปสรรค</u> (Threat – T)

(๑) ขาดการมีส่วนร่วมของประชาสังคมทั้งภาคราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

(๒) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) ปัญหาภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำการเกษตรของประชาชน

(๔) สภาวะเศรษฐกิจทั้งภายใน และภายนอกประเทศที่มีความผันผวนตลอดเวลา

(๕) ความผันผวนของสภาวะแวดล้อมและชั้นบรรยากาศของโลก ส่งผลมายังพื้นที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล การแพร่ระบาดของโรคและแมลงศัตรูพืช

(๖) การเปิดการค้าเสรี ทำให้เกิดการแข่งขันทางการตลาดสูง โดยเฉพาะสินค้าด้านการเกษตรที่มีต้นทุนการผลิตสูง

(๗) ภาวะเศรษฐกิจโลก ส่งผลกระทบต่อการส่งออก

(๘) เกิดโรคอุบัติใหม่

(๙) การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อนจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน วิเคราะห์แล้วเห็นว่ามีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๓. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
๕. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕. การสนับสนุนการจัดผังเมือง
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน เป็น อบต.ขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา ปัจจุบันมีคนครอง ๑๐ อัตรา มีกรอบเดิมอัตราว่าง ๙ อัตรา, กรอบอัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา มีคนครอง ๑๐ อัตรา กรอบอัตราว่าง ๕ อัตรา, พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา มีคนครอง ๖ อัตรา มีกรอบอัตราว่าง ๓ อัตรา รวมตำแหน่งบุคลากรทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งว่างทั้งตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง และประเภทวิชาการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ตามสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนรายการแต่ละรายการใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นจำนวนเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี โดยที่เวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง

๑. สำนักปลัด

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ ครั้ง/ปี
- วิเคราะห์ติดตามผลการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ จำนวน ๑ เดือน/ครั้ง, ๑๒ ครั้ง/ปี
- ประชุมผู้บริหาร เว้นแต่กรณีเหตุฉุกเฉินเป็นอุทกภัย หรือวาตภัย และกรรมการร้องขอ จำนวน ๑ เดือน/ครั้ง, ๑๒ ครั้ง/ปี
- ประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จำนวน ๑ เดือน/ ครั้ง, ๑๒ ครั้ง/ปี
- บริหารงานบุคคล (งานการเจ้าหน้าที่) จำนวน ๑๒ ครั้ง/ปี
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๒ ครั้ง/ปี
- งานรัฐพิธีและงานประเพณีท้องถิ่น จำนวน ๙ ครั้ง/ปี
- งานรับหนังสือ จำนวน ๑,๗๑๙ เรื่อง/ปี
- งานส่งหนังสือ จำนวน ๖๒๑ เรื่อง/ปี
- งานพิมพ์หนังสือ จำนวน ๖๒๑ เรื่อง/ปี
- งานร่างหนังสือ จำนวน ๖๒๑ เรื่อง/ปี
- อาหารเสริม (นม) (ไม่ปิดเทอม) จำนวน ๒๖๐ วัน/ปี
- อุดหนุนค่าอาหารกลางวัน จำนวน ๒๐๐ วัน/ปี
- งานอื่นที่ได้มอบหมาย เช่น เป็นกรรมการเลือกตั้งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน, งานเลือกตั้งท้องถิ่น

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	จำนวน	๔๓	โครงการ
- ศึกษาดูงานอบรม, สัมมนา	จำนวน	๔	โครงการ
- แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี หรือทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี	จำนวน	๔	ครั้ง/ทุกปี
- จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	จำนวน	๑	ครั้ง/ปี
- แผนดำเนินงาน	จำนวน	๑	ครั้ง/ปี
- ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการ	จำนวน	๑	ครั้ง/ปี
- การควบคุมภายใน	จำนวน	๑	ครั้ง/ปี
- จัดทำเอกสารรายงานต่างๆ	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี

๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนกะโดน ครู ๑ อัตรา จำนวนเด็ก ๒๐ คน
- ปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวิจิตรรังสรรค์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา จำนวนเด็ก ๒๐ คน

๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

- ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี
- พัฒนาเด็กและเยาชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส	จำนวน	๒๔	ครั้ง/ปี
- ดำเนินการแจกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	จำนวน	๒๔	ครั้ง/ปี

๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ดูแลรักษาความสะอาดบริเวณริมถนน ๒ ข้างทาง	จำนวน	๑	ครั้ง/สัปดาห์
- บำรุงรักษาสนามกีฬาประจำตำบล	จำนวน	๑	ครั้ง/เดือน
- บำรุงรักษาต้นไม้ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน	จำนวน	๔	ครั้ง/เดือน
- ปฏิบัติงานช่วยเหลือกรณีภัยแล้ง (ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน) และตามที่ราษฎรร้องขอ	จำนวน	๓	วัน/สัปดาห์
- ปฏิบัติงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลวังไก่เถื่อน ในการกำจัดยุงลาย และกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินเช่น มีผู้ป่วยโรคไข้เลือดออก ต้องดำเนินการพ่นเคมีรัศมี ๑๐๐ เมตร ภายใน ๒๔ ชั่วโมง	จำนวน	๒	ครั้ง/ปี

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานวางฎีกา	จำนวน	๑,๐๗๒	ครั้ง/ปี
- การจัดซื้อจัดจ้าง	จำนวน	๒๐๗	ครั้ง/ปี
- ฝากเงิน	จำนวน	๑๗๕	ครั้ง/ปี
- การเบิกจ่ายเงิน	จำนวน	๒๑๔	ครั้ง/ปี
- ค่าจ้างเงินเดือน	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี
- ค่าสาธารณูปโภค	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี
- ค่าใช้สอย	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี
- ฎีกาโครงการถ่ายโอน	จำนวน	๕๓	ครั้ง/ปี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- ภาษีโรงเรือน	จำนวน	๑๖๗	ราย/ปี
- ภาษีบำรุงท้องที่	จำนวน	๑,๕๔๘	ราย/ปี
- ภาษีป้าย	จำนวน	๕๖	ราย/ปี

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- จัดทำแผนจัดหาพัสดุ	จำนวน	๑	ครั้ง/ปี
- ดำเนินการจัดหาพัสดุ	จำนวน	๒๔	ครั้ง/ปี
- การเก็บรักษาและบำรุงรักษา	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี
- การเบิกจ่ายพัสดุ	จำนวน	๒๔	ครั้ง/ปี
- การขอใช้รถยนต์ส่วนกลาง	จำนวน	๑๕๐	ครั้ง/ปี
- การขอใช้รถจักรยานยนต์	จำนวน	๘๕	ครั้ง/ปี
- การตรวจสอบพัสดุประจำปี	จำนวน	๑	ครั้ง/ปี
- รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างตามแผน	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี

๓. กองช่าง

๓.๑ ก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร

- ออกแบบ/สำรวจ	จำนวน	๑๐๗	ครั้ง/ปี
- ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการตามแผนงาน	จำนวน	๑๔๒	ครั้ง/ปี
- งานระวังชี้แนวเขตรังวัด	จำนวน	๒๔	ครั้ง/ปี
- งานถ่ายโอนโครงการ	จำนวน	๓๐	ครั้ง/ปี
- งานเขียนแบบโครงการ	จำนวน	๑	ครั้ง/ปี
- งานควบคุมงานก่อสร้าง	จำนวน	๔๒	ครั้ง/ปี
- งานตรวจสอบภาษีโรงเรือนและที่ดิน	จำนวน	๓๐	ครั้ง/ปี
- งานซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวน	๙๕	ครั้ง/ปี

๓.๒ งานกิจการประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง

- การก่อสร้างถนนและสิ่งสาธารณูปโภค	จำนวน	๑๒	ครั้ง/ปี
- การบำรุงรักษาซ่อมแซม และสิ่งสาธารณูปโภค	จำนวน	๖	ครั้ง/ปี

ในปริมาณการที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการ หรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้น ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี ซึ่งเวลาที่ใช้ในการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ๑ ปี จะปฏิบัติงานอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที (เอกสารปรากฏในภาคผนวก)

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑. สำนักปลัด** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**<u>๒. กองคลัง</u>** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	**<u>๓. กองช่าง</u>** ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน 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	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	~~ว่างเดิม~~
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	~~ว่างเดิม~~
จ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
นักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บันทึกข้อมูล
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานขับรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
ยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
งานจ้างทั่วไป								
นทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๒
เด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑+๒							

☐ รับทราบ ☑ เห็นชอบ

ตามมติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐

เมื่อ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๐

(นายกมล ปานไม้)

หน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดชัยนาท

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)/	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน /	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ (ปก/ชก)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี /	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)/	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักงานจ้างทั่วไป								
งานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	

☐ รับทราบ ☑ เห็นชอบ
ตามมติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐
เมื่อ ๒๕ กย ๒๕๖๐

(นายกมล ปานไม้)
หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดชัยนาท

		ฐานะ/ประเภท	กรอบ			ยางหน้า			เพิ่ม/ลด						ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	663,000	1	1	1	-	-	-	16,440	18,120	19,440	679,440	697,560	717,000	(41,250)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	(27,480)
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	347,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	359,520	371,760	384,720	(25,470)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	(23,080)
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	203,280	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	(16,940)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	252,240	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,880	260,400	268,800	277,680	(21,020)
7	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	140,880	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,520	152,400	158,520	(11,740)
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	(คุณวุฒิ)	1	1	139,560	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,200	151,080	157,200	(11,630)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	(ทักษะ)	1	1	125,880	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720	(10,490)
10	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	135,720	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	5,880	141,240	147,000	152,880	(11,310)
11	ครู คศ.1	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
12	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
13	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
14	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
15	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
16	ผู้ช่วยนักทรัพยากบุคคล	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
17	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
18	พนักงานขับรถขยะ	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
19	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
21	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
22	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
23	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
24	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
25	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
26	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
27	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
28	นักการ	(ทั่วไป)	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
29	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	308,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	318,960	330,120	341,640	(22,170)
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	236,640	1	1	1	-	-	-	7,680	7,920	8,160	244,320	252,240	260,400	(19,720)
31	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	192,360	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	(16,030)
32	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
34	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ทักษะ)	1	1	140,880	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,520	152,400	158,520	(11,740)
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	1	1	131,760	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320	(10,980)
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ทักษะ)	1	1	119,880	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,280	124,680	129,720	135,000	(9,990)
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)	(คุณวุฒิ)	1	1	119,880	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,280	124,680	129,720	135,000	(9,990)
39	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	318,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	330,120	341,640	353,640	(23,080)
40	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
41	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
42	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	136,680	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,200	147,960	153,960	(11,390)
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	(ทักษะ)	1	1	129,000	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	134,160	139,560	145,200	(10,750)
44	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

	2561	2562	2563
	8,686,480	8,952,120	9,222,000
	1,737,696	1,790,424	1,844,400
	10,426,176	10,742,544	11,066,400
	23.68	23.24	22.80

(5) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %

(6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น

(7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	2561	2562	2563
41,924,600	44,020,830 เพิ่ม 5 %	46,221,872 เพิ่ม 5 %	48,532,965 เพิ่ม 5 %

ข้าราชการ มีคนครอง	10	19
ข้าราชการ กรอบเดิมว่าง	9	
ข้าราชการ เพิ่มใหม่	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-
พนจ.การกิจ มีคนครอง	10	15
พนจ.การกิจ กรอบเดิมว่าง	5	
พนจ.การกิจ เพิ่มใหม่	-	
พนจ.ทั่วไป มีคนครอง	6	9
พนจ.ทั่วไป กรอบเดิมว่าง	3	
พนจ.ทั่วไป เพิ่มใหม่	-	
เงินอุดหนุน	1	1
	44	44

มีคนครอง	26
กรอบเดิมว่าง	17
เพิ่มใหม่	-
เงินอุดหนุน	1
	44

☐ รับทราบ ☑ เห็นชอบ

ตามมติ ก.ท.จ./ก.อบต.จ.ชัยนาท ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐

เมื่อ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๐

(นายกมล ปานโม)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดชัยนาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

↓

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

↓

สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานกิจการประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง

โครงสร้างของสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน

สำนักปลัด
หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

- งานบริหารงานทั่วไป

- นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ (๑)
- นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถขยะ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)
- นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)

- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- ครู (คศ.๑) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)

- งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)

โครงสร้างของกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

- งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)

โครงสร้างของกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

- งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร

- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

- งานกิจการประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง

- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
1	จ.อ.สุขสวรรค์ สุทธิพันธุ์	ปริญญาตรี (ร.บ.) รัฐศาสตร์	09-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	09-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	495,000 (41,250 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	663,000	(41,250)
2	น.ส.น้ำฝึง แสงสว่าง	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตร์	09-3-001101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	09-3-001101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	329,760 (27,480 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	371,760	(27,480)
3	นายสุรชัย ดีสอม	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐประศาสนศาสตร์	09-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	09-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	305,640 (25,470 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	347,640	(25,470)
4	จ.อ.ญ. ทัศนีย์ ศรีศักดา	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตร์	09-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	09-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	276,960 (23,080 X 12)	- -	- -	276,960	(23,080)
5	นายดนุคุณ วานิช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	09-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	09-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	203,280 (16,940 X 12)	- -	- -	203,280	(16,940)
6	จ.ส.ต.ปิ่น เขียวขาญ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	09-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	09-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	252,240 (21,020 X 12)	- -	- -	252,240	(21,020)
7	น.ส.เยาวลักษณ์ นาคสุขใส	ปริญญาตรี คหกรรมศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	140,880 (11,740 X 12)	- -	- -	140,880	(11,740)
8	น.ส.ศิริศิลป์ เฟ็งสวย	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	(คุณวุฒิ)	139,560 (11,630 X 12)	- -	- -	139,560	(11,630)
9	นายสุรัตน์ บัวคลี่	ปวส.ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	(ทักษะ)	125,880 (10,490 X 12)	- -	- -	125,880	(10,490)
10	นายสยาม แอธน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	135,720 (11,310 X 12)	- -	- -	135,720	(11,310)
11	น.ส.สมนึก ขำทับ	ปริญญาตรี การศึกษาประถมวัย	07-200-53	ครู คศ.1	(คศ.1)	07-200-53	ครู คศ.1	(คศ.1)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
12	-	-	09-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	09-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	- -	- -	355,320	ว่างเดิม
13	-	-	09-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	09-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	- -	- -	355,320	ว่างเดิม
14	-	-	09-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	09-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	- -	- -	355,320	ว่างเดิม
15	-	-	09-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	09-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	- -	- -	297,900	ว่างเดิม
16	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากบุคคล	-	- -	- -	- -	-	ว่างเดิม
17	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	- -	- -	- -	-	ว่างเดิม
18	-	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	- -	- -	- -	-	ว่างเดิม
19	น.ส.อัศนี เกิดม่วง	ปริญญาตรี (วท.บ.) เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	ผู้ดูแลเด็ก 12	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
20	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	- -	- -	- -	-	ว่างเดิม
21	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	- -	- -	- -	-	ว่างเดิม
22	นายสุธีย์ มะณี	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
23	นายณัฐวุฒิ แสนพันทา	ปวส.อุตสาหกรรมไฟฟ้ากำลัง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
24	นายชลอ เกิดม่วง	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
25	นายวรวุฒิ วุ่นคง	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
26	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	- -	- -	- -	-	ว่างเดิม
27	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	- -	- -	- -	-	ว่างเดิม

29	น.ส.มธุริดา รุ่งเรือง	ปริญญาตรี (บธ.บ.) บริหารธุรกิจบัญชี	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	(ทั่วไป) ต้น	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	๒๘
30	น.ส.วาสนา เพ็งปัย	ปวส.การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	266,040 (22,170 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	-	308,040	(22,170)	
31	นางวนิดา สุขคุ้ม	ปวส.การบัญชี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	236,640 (19,720 X 12)	-	-	-	236,640	(19,720)	
32	-	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	192,360 (16,030 X 12)	-	-	-	192,360	(16,030)	
33	-	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	-	-	-	355,320	ว่างเดิม	
34	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12)	-	-	-	355,320	ว่างเดิม	
35	น.ส.ธัญญณภัส พิริยวัฒนโสภณ	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ทักษะ)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	-	297,900	ว่างเดิม	
36	น.ส.จงกล จิตรหาญ	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ทักษะ)	140,880 (11,740 X 12)	-	-	-	140,880	(11,740)	
37	น.ส.สุดารัตน์ สังข์น้อย	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	131,760 (10,980 X 12)	-	-	-	131,760	(10,980)	
38	น.ส.ขนิษฐา แพเฟ็ชร	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ทักษะ)	119,880 (9,990 X 12)	-	-	-	119,880	(9,990)	
39	นายมานพ ป่านเกิด	ปริญญาตรี (ทล.บ.) เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)	(คุณวุฒิ)	119,880 (9,990 X 12)	-	-	-	119,880	(9,990)	
40	-	-	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	276,960 (23,080 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	-	318,960	(23,080)	
41	-	-	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	-	297,900	ว่างเดิม	
42	นายธเนตร สุ่มเสมอ	ปวส.โยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 [(8,750 + 40,900) / 2] X 12)	-	-	-	297,900	ว่างเดิม	
43	น.ส.อำภา กัญญามานนท์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	136,680 (11,390 X 12)	-	-	-	136,680	(11,390)	
44	นายอานนท์ นาคป่านเสือ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	(ทักษะ)	129,000 (10,750 X 12)	-	-	-	129,000	(10,750)	
							คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	-		

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.วังไก่เถื่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ตามแนวทาง ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดถือประชาชนเป็นส่วนกลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองกับทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่น ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กำหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไก่เถื่อน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย