

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม
อำเภอพนานิคมพัฒนา จังหวัดระยอง
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๒)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙-๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐-๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๒-๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗-๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒-๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙-๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๕

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล พนาณิกม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาณิกม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ มีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียง ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเสียอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑. สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๓ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๕ การคมนาคมขนส่งเข้าพื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๖ ไฟฟ้าแสงสว่างตามเขตชุมชนไม่เพียงพอ
- ๑.๗ กระแสไฟฟ้าตกเนื่องจากกำลังไฟฟ้าไม่เพียงพอ
- ๑.๘ ทุกหมู่บ้านยังไม่มีการวางผังเมือง
- ๑.๙ ทุกหมู่บ้านขาดการวางระบบการระบายน้ำ
- ๑.๑๐ ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในการครอบครองที่ดิน

๒. สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ๒.๒ วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตมีราคาสูง
- ๒.๓ ประชาชนขาดรายได้เสริม
- ๒.๔ ปัญหาเกี่ยวกับโรคพืชและศัตรูพืชและประชาชนขาดความรู้ทางการเกษตร
- ๒.๕ ขาดสถานที่รวบรวมผลผลิตทางการเกษตรภายในท้องถิ่น
- ๒.๖ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๗ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๓. สภาพปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ขาดสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬา
- ๓.๔ ประชาชนว่างงาน

๔. สภาพปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ สมาชิกและพนักงานส่วนตำบลบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน
- ๔.๒ การให้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงเป็นบางพื้นที่
- ๔.๓ ขาดครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการช่วยเหลือราษฎรกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติต่างๆ

๕. สภาพปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๕.๑ ขาดแคลนเพื่อการเกษตร
- ๕.๒ ขาดน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ๕.๓ แหล่งน้ำตื้นเขิน

๖. สภาพปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ บุคลากรด้านสาธารณสุขและสถานอนามัยยังมีไม่เพียงพอ
- ๖.๒ ยาและเวชภัณฑ์มีไม่เพียงพอ
- ๖.๓ ประชาชนได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลไม่ทั่วถึง
- ๖.๔ การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุยังไม่ทั่วถึง

๗. สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๗.๒ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสอนเด็ก
- ๗.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีไม่เพียงพอ
- ๗.๔ ประชาชนยังขาดการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และศาสนาของท้องถิ่น

๘. สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ไม่มีแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยภายในเขตตำบล
- ๘.๒ การรุกรานที่สาธารณประโยชน์
- ๘.๓ น้ำท่วมในบางพื้นที่
- ๘.๔ ปัญหามลภาวะจากโรงงานภายในเขตตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึง และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ซ่อมแซมถนนตามซอยในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดปี
- ๑.๔ ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ปรับปรุงบ่อน้ำหรือห้วยสาธารณะประโยชน์เพื่อการเกษตรตลอดปี
- ๔.๔ ดูแลรักษาแหล่งน้ำให้ปราศจากสิ่งสกปรกและสารเคมีต่าง ๆ
- ๔.๕ สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการบริโภคและการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รมรงค์ปลูกต้นไม้ที่สาธารณะและป่าชุมชน
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และการกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) สาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ที่

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามกรอบอัตรากำลังเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ทั้งสิ้น...๗๗...อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล...๓๖...อัตรา ลูกจ้างประจำ...๑...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ...๒๓...อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป...๑๗...อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ได้มีการกิจการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคมขึ้นใหม่ จำนวน ๑ หลัง เพื่อรองรับจำนวนเด็กเล็กที่มีเพิ่มขึ้น จึงทำให้ภารกิจบางส่วนราชการ เช่น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำเป็นต้องมีบุคลากรเข้ามารองรับให้เพียงพอในการดำเนินงาน และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑) สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เนื่องจากหน่วยงานมีภารกิจที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะของส่วนราชการที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ดำเนินการต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มีการใช้งบประมาณ และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล จึงต้องมีกระบวนการในการกำกับดูแลเพื่อการควบคุมภายในที่ดีขององค์กรและการที่จะได้ข้อมูล หรือรายงานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นก็ป้องกันปัญหาการทุจริต และความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบริหาร รวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาดความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลืองที่องค์กรมีความเสี่ยง และให้องค์กรสามารถนำผลการควบคุมภายในที่เกิดขึ้น ไปปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รวดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ประหยัดค่าใช้จ่าย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และการใช้เงินงบประมาณที่คุ้มค่าเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดรูปแบบการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าวมาแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน เพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑) สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เนื่องจาก กฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมจังหวัดระยอง พ.ศ. ๒๕๖๐ มีบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ มีพระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติขุดดินถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งผู้ที่จะดำเนินการก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนการใช้อาคาร และการขุดดิน ถมดิน มายื่นขออนุญาต แสดงผังขุดดินถมดิน จะต้องมีการตรวจสอบ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ในการตรวจสอบ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ด้วยส่วนราชการกองคลัง มีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เช่น การออกสำรวจผู้ประกอบการรายใหม่ ทั้งภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการออกเก็บภาษีนอกสถานที่และนอกเวลาราชการงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เช่น การออกสำรวจทรัพย์สินในเขตพื้นที่ อบต. การออกตรวจงานตามสัญญาจ้างร่วมกับคณะกรรมการตรวจการจ้าง การติดต่อราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง งานการเงินและบัญชี เช่น การจ่ายเช็คในสถานที่ราชการ รัฐวิสาหกิจ การนำฝากเงินที่มีการรับเงินและติดต่อราชการนอกองค์กร เป็นต้น จึงได้จัดซื้อรถยนต์ประจำส่วนราชการเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนครัว สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคมได้สร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นใหม่เพื่อรองรับอัตราเด็กเล็กที่มีเพิ่มขึ้น แต่การประกอบอาหารเพื่อเลี้ยงเด็ก เป็นลักษณะซื้อของมาทำโดยครูช่วยกันทำ ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน และตามมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีตำแหน่งผู้ประกอบอาหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อทำหน้าที่ในการประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ ถูกอนามัย และโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย และดูแลความเรียบร้อยในสถานที่เตรียมและปรุงอาหาร และจะทำให้ครูมีหน้าที่ดูแลเด็กอย่างเดียวไม่ต้องมีหน้าที่ประกอบอาหารด้วย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง คนครัว (พนักงานจ้างทั่วไป) เพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ยาม สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคมได้สร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นใหม่ ซึ่งภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีอุปกรณ์การเรียนการสอนมากมายและได้ก่อตั้งขึ้นในระหว่างชุมชน อยู่ใกล้สนามฟุตบอลซึ่งมีประชาชนมารวมตัวเป็นจำนวนมาก และปรากฏมีการจี้แะตัวอาคารอยู่เรื่อยๆ ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันการเสียหายและสูญหายของอุปกรณ์การเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ยาม เพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๒) จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและการกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็น.....๓๑.๓๖.....เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น.....๘๑.....อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล.....๓๓.....อัตรา พนักงานครู.....๖.....อัตรา ลูกจ้างประจำ.....๑.....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ.....๒๓.....อัตรา และพนักงานจ้าง ทั่วไป.....๑๘.....อัตรา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็น.....๓๑.๐๓.....เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น.....๘๑.....อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล.....๓๓.....อัตรา พนักงานครู.....๖.....อัตรา ลูกจ้างประจำ.....๑.....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ.....๒๓.....อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป.....๑๘.....อัตรา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็น.....๓๑.๔๔.....เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น.....๘๑.....อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล.....๓๓.....อัตรา พนักงานครู.....๖.....อัตรา ลูกจ้างประจำ.....๑.....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ.....๒๓.....อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป.....๑๘.....อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ตรงกับภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานบัญชี - งานการเงิน ๒.๒ ฝ่ายจัดเก็บรายได้และพัสดุ - งานจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานบัญชี - งานการเงิน ๒.๒ ฝ่ายจัดเก็บรายได้และพัสดุ - งานจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานโยธา - งานก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบ - งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาดเรียบร้อย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานโยธา - งานก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบ - งานสาธารณูปโภค ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาดเรียบร้อย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ ฝ่ายตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
(ตามมติเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	-	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	-	-	-	- ๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	-	-	-	- ๔	-	ยุบเลิก ๔ อัตรา
คนงานทั่วไป	๑	-	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครู (เอกปฐมวัย)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๘๗	๘๑	๘๙	๘๙	-	+๘	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

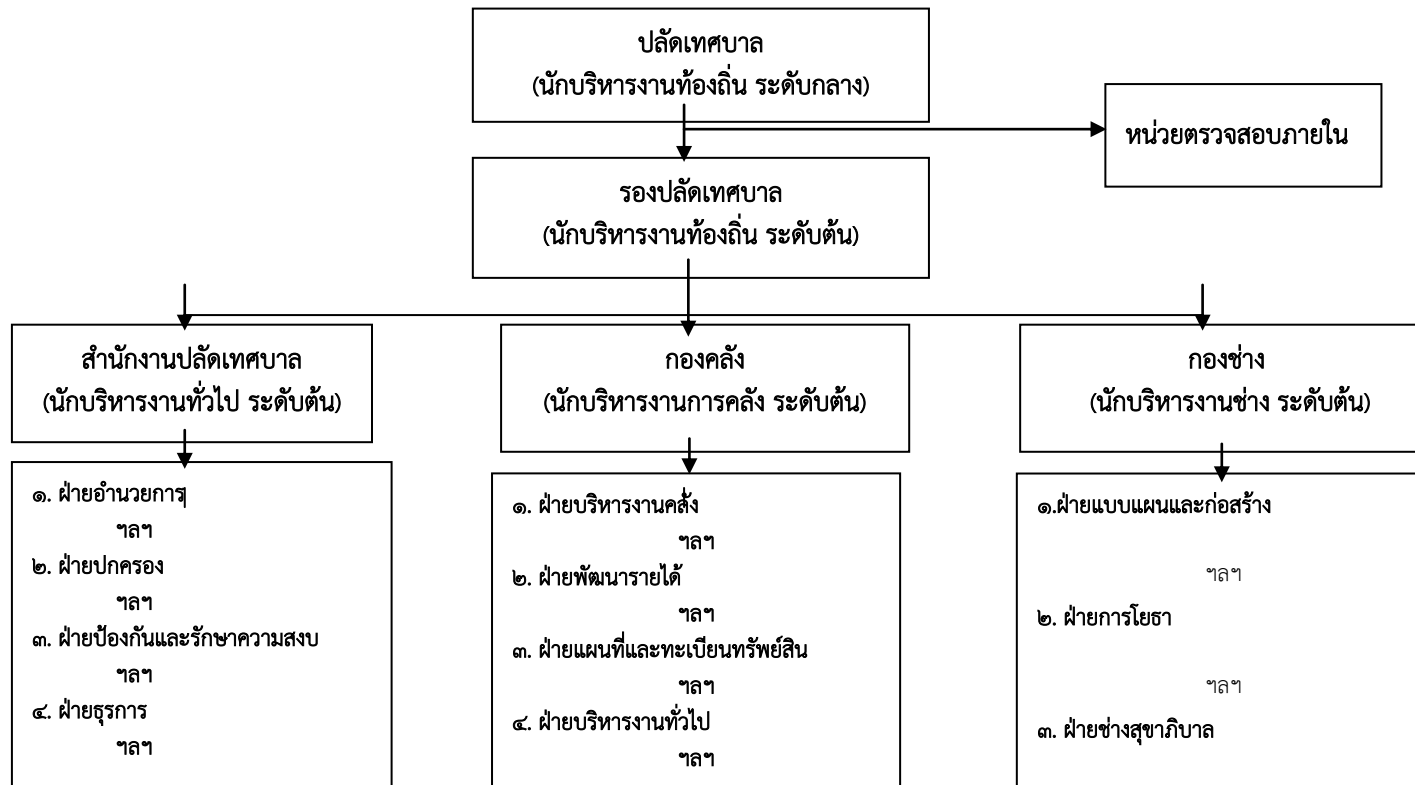
(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	๑	๙๖๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๑๖๐	๒๒,๙๒๐	๒๓,๑๖๐	๙๙๓,๑๒๐	๑,๐๑๖,๐๔๐	๑,๐๓๙,๒๐๐	(๖๐,๘๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๔๒,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๖๒,๘๔๐	๗๘๓,๔๘๐	๘๐๔,๔๘๐	(๕๐,๖๗๐)
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๖๗๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๔๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๔,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๓๘,๓๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๖๐,๕๒๐	(๑๘,๙๕๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๐,๘๘๐	(๒๑,๘๘๐)
พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๓๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๑,๑๖๐	๒๖๑,๒๔๐	(๑๙,๓๔๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๖๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๓,๙๖๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองกิจการสภา (๐๒)																	
	กองแผนและงบประมาณ (๐๓)																	
	กองคลัง (๐๔)																	
	กองช่าง (๐๕)																	
๑๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๖๑๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๒๙,๔๐๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	(๓๙,๘๘๐)
๑๙	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๒๐	วิศวกรโยธา	ชพ.	๑	๑	๔๕๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๔๖๘,๐๐๐	๔๘๑,๕๖๐	๔๙๕,๖๐๐	(๒๖,๖๖๐) (สาว)
๒๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการถ่ายโอน
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
	กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)																	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	กองการศึกษา ฯ (๐๘)																	
	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	(๓๗,๘๓๐)
๒๓	หัวหน้าฝ่าย ... (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๒๕	นักพัฒนาการกีฬา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๖	โรงเรียน อปท. (แต่ละแห่ง)																	
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระบุเฉพาะ
๒๗	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา
๒๘	ครู		๓๕	๓๐	-	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๒๙	ครูผู้ช่วย		๑๕	๑๓	-	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	ลูกจ้างประจำ																	
	พนักงานจ้าง																	
๓๐	การโรง		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระบุเฉพาะ
๓๑	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา
๓๒	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)		๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน
๓๓	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง) (๑๖,๘๘๐)		๔	๔	๘๑๐,๒๔๐	๔	๔	๔	-	-	-	๓๒,๖๔๐	๓๔,๐๘๐	๓๕,๐๔๐	๘๔๒,๘๘๐	๘๗๖,๙๖๐	๙๑๒,๐๐๐	(จ้างบท้องถื่น)
๓๔	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง) (๑๖,๒๓๐)		๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(จ้างบท้องถื่น)
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)																	
	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระบุเฉพาะ
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก		๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (๑๕,๐๐๐)		๕	๕	๙๐๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๗,๘๐๐	๓๙,๐๐๐	๙๓๖,๐๐๐	๙๗๓,๘๐๐	๑,๐๑๒,๘๐๐	ที่ใช้เงินอุดหนุน
(๔)	รวม		๑๐๖	๙๑	๙,๓๐๔,๕๐๐	๑๐๔	๑๐๖	๑๐๖	+๓	+๒	-	๑,๑๘๙,๓๒๐	๗๗๗,๕๔๐	๓๖๖,๒๔๐	๑๐,๔๙๓,๘๒๐	๑๑,๒๗๑,๓๖๐	๑๑,๖๓๗,๖๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๒,๐๙๘,๗๖๔	๒,๒๕๔,๒๒๒	๒,๓๒๗,๕๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๒,๕๙๒,๕๘๔	๑๓,๕๒๕,๖๓๒	๑๓,๙๖๕,๑๒๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๓.๙๙	๒๔.๕๔	๒๔.๑๓	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวอย่าง : กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น			๒๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๒๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๗๒๙,๙๖๐ (๖๐,๘๓๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ X ๑๒)	๙๖๙,๙๖๐
			๒๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๔๒,๔๔๐
			๒๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗๒,๖๐๐ (ว่างเดิม)
			๒๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗๔,๑๖๐
			๒๓๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๓๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๐,๑๒๐
			-	-	-	๒๓๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
			๒๓๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๓๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง			-	-	-	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๖๘,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม
			-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๙๐,๓๒๐	-	-	
			-	-	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
			-	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๐	-	-	

หมายเหตุช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ **ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว**

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพนาธิคม จะกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพนาธิคม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล พนาณคม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวาระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1		1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,440	654,720	671,160	687,600	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	424,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
	สำนักงานปลัด อบต.																	
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	378,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	354,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	237,600	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	284,520	1	1	1	-	-	-	9,240	9,480	9,720	293,760	303,240	312,960	
7	นิติกร	ปก.	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	
8	นักวิชาการเกษตร	ปก.	1	1	317,520	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	
9	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	203,280	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	
10	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	241,440	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	
11	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
13	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	233,640	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,200	243,000	252,720	262,920	
14	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	208,680	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	217,080	225,840	234,960	
15	ผู้ช่วยนิติกร	-	1	-	0	-	1	1	-	+1	-	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200	กำหนดเพิ่ม
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	2	2	280,320	2	2	2	-	-	-	11,280	11,760	12,240	291,600	303,360	315,600	
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	166,320	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	173,040	180,000	187,200	
19	ผช.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	1	1	143,520	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	
20	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	145,680	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,560	157,680	164,040	
21	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	0	-	1	1	-	+1	-	0	112,800	4,560	0	112,800	117,360	กำหนดเพิ่ม
22	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	157,800	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,160	170,760	177,600	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
23	พนักงานดับเพลิง	-	2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
24	พนักงานดับเพลิง	-	2	-	0	-	2	2	-	+2	-	0	0	0	0	216,000	216,000	กำหนดเพิ่ม
25	คนสวน	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
26	นักรการโรง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง								-	-	-							
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	
28	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	306,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	317,640	329,640	341,760	
29	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
31	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
32	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	-	0	-	1	1	-	+1	-	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	กำหนดเพิ่ม
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	149,280	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	163,320	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,920	176,760	183,840	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	139,200	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,840	150,720	156,840	
37	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง																	
38	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	424,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	
39	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
40	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	188,640	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	
41	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	1	1	168,360	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	
42	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
62	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	335,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	
63	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
64	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	233,760	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	
65	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	0	-	1	1	-	+1	-	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
66	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	180,960	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,280	195,840	203,760	
67	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	141,600	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,360	153,360	159,600	
68	ผู้ช่วยครู (เอกปฐม)	-	1	-	0	-	1	1	-	+1	-	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200	กำหนดเพิ่ม
69	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	0	-	1	1	-	+1	-	0	112,800	4,560	0	112,800	117,360	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
70	คนครัว	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
71	คนครัว	-	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
72	ยาม	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
73	ยาม	-	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
74	คนงานทั่วไป	-	1	-	0	-	1	1	-	+1	-	0	0	0	0	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.พนานิคม (ขอย ๑๒)																	
75	ครู	คศ.1	2	2	453,720	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					-							-	-	-	-	-	-	งบ อบต.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
76	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	136,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					22,620							960	960	1,080	23,580	24,540	25,620	งบ อบต.
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.พนานิคม ๑ (ขอย ๘)																	
77	ครู	คศ.1	2	2	458,640	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					-							-	-	-	-	-	-	งบ อบต.

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนนิคมฯ ๔																	
78	ครู	คศ.1	1	1	248,880	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					-							-	-	-	-	-	-	งบ อบต.
79	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	1	180,600	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					-							-	-	-	-	-	-	งบ อบต.
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองระก้า																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
80	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	1	1	136,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					22,620							960	960	1,080	23,580	24,540	25,620	งบ อบต.
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
81	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
(4)	รวม	-	95	64	14,401,320	81	89	89	5	14	-	1,285,740	1,980,420	561,420	16,541,340	18,627,702	19,194,600	
(5)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น 20 %														3,308,268	3,725,540	3,838,920	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														19,849,608	22,353,242	23,033,520	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี														31.36	33.64	33.01	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 (60,266,650 บาท)

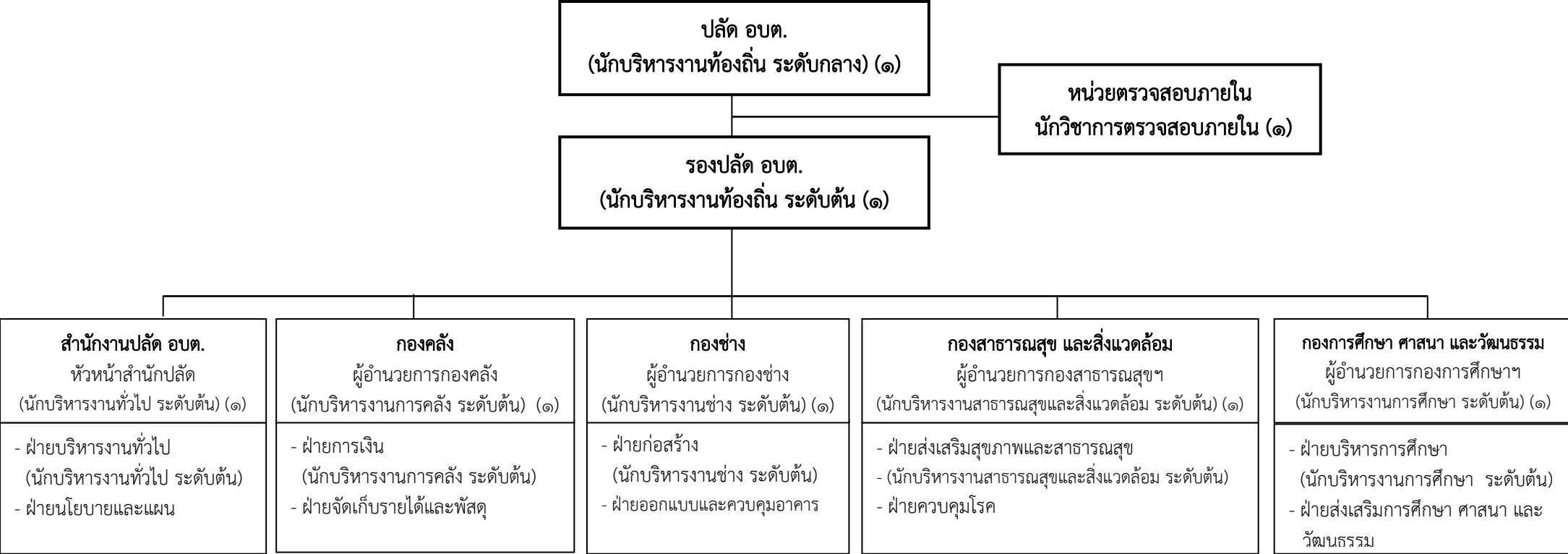
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 60,266,650 บาท = $(60,266,650 \times 5\%) + 60,266,650 = 63,279,982$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 จำนวน 63,279,982 บาท = $(63,279,982 \times 5\%) + 63,279,982 = 66,443,981$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 จำนวน 66,443,981 บาท = $(66,443,981 \times 5\%) + 66,443,981 = 69,766,180$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

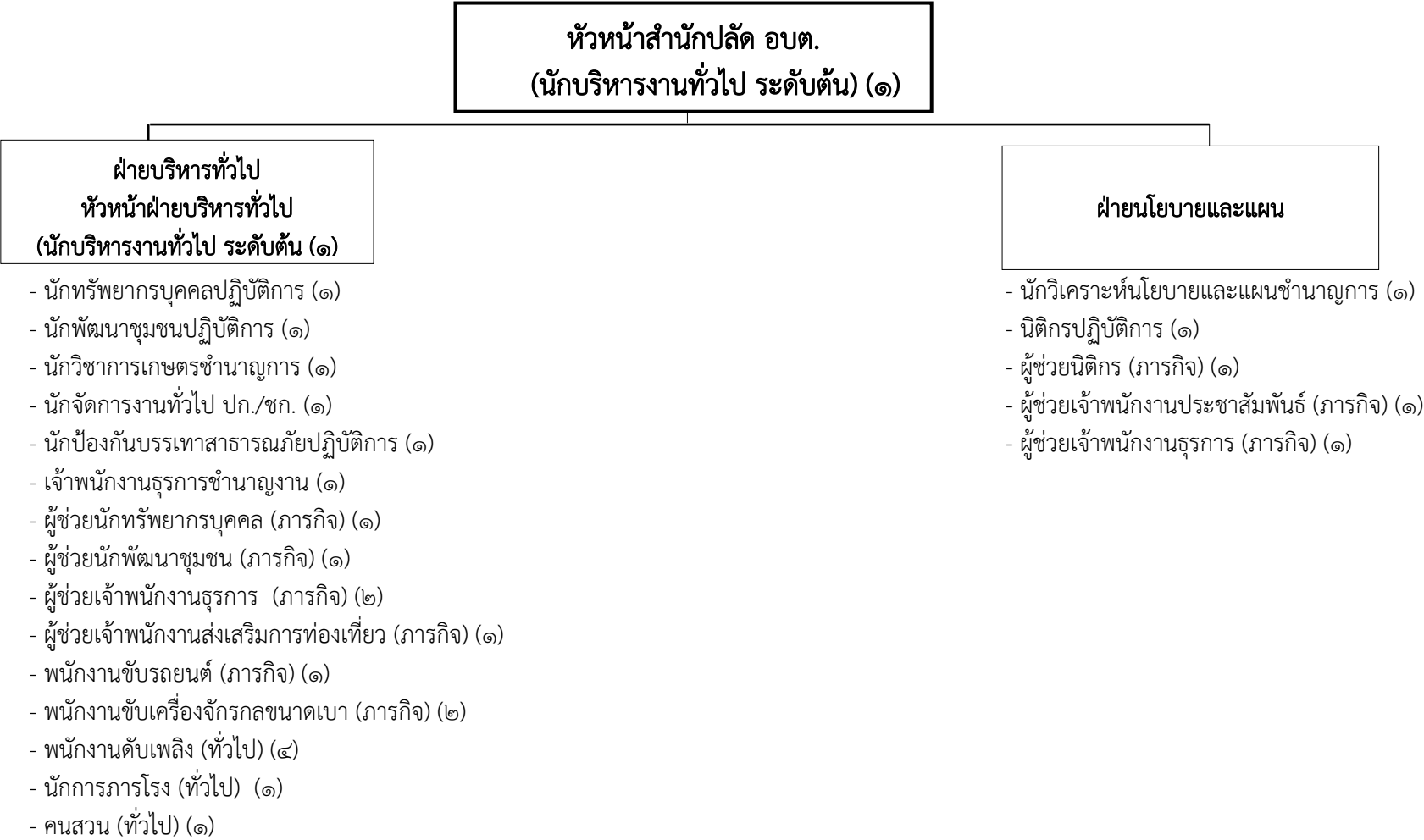
๒๒/๒

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพนานิคม (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
มีนครอง	-	๑	๑	-	-	๗	-	-	๒	๕	-	๕	๑	๖	๑	๒๐	๑๓
ว่าง	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๖	-	-	๓	-	-	๙	๖
รวม	-	๑	๑	-	-	๑๐	-	-	๒	๑๑	-	๕	๔	๖	๑	๒๙	๑๙

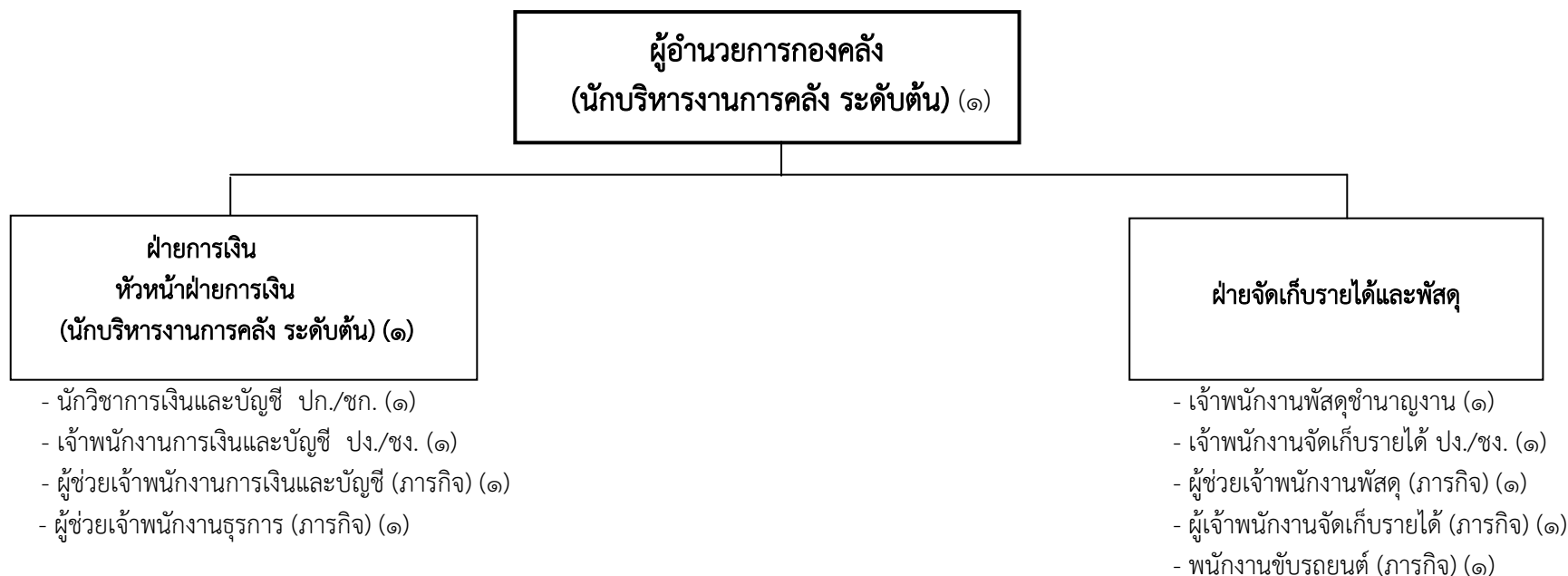
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติงาน
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๔	-	๑	-	-	๘	๔
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	๒
รวม	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๕	-	๑	-	-	๑๑	๖

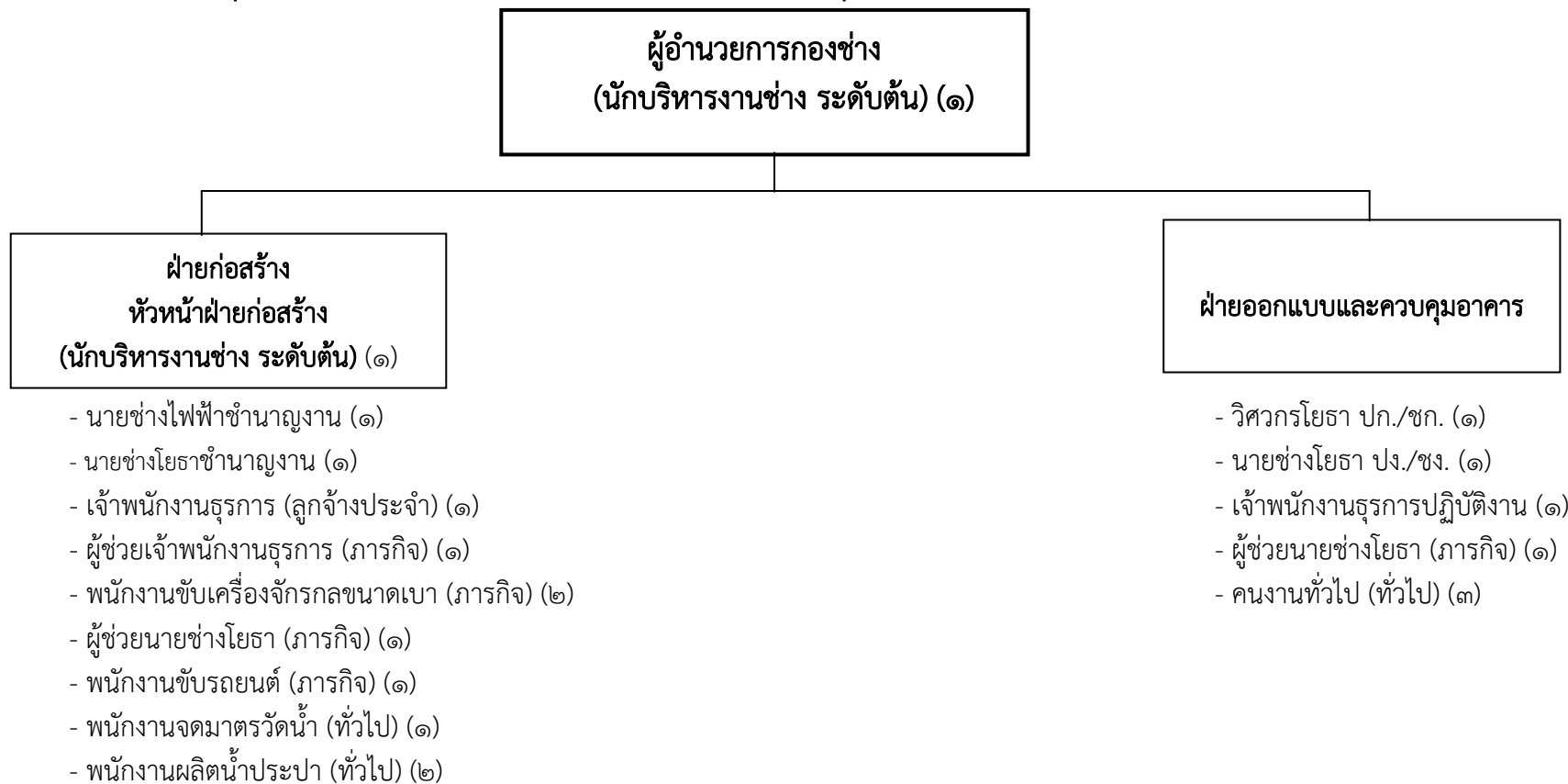
โครงสร้างกองคลัง

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒)



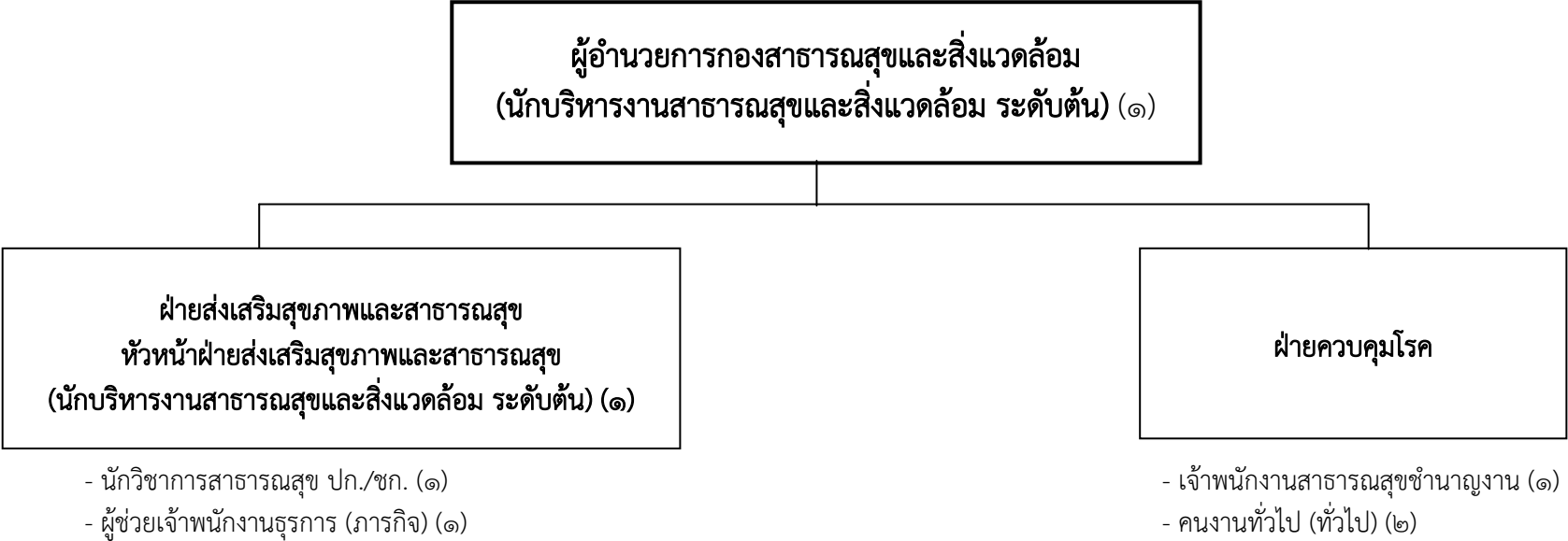
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติงาน
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	-
รวม	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	๕	-

โครงสร้างกองช่าง
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒)



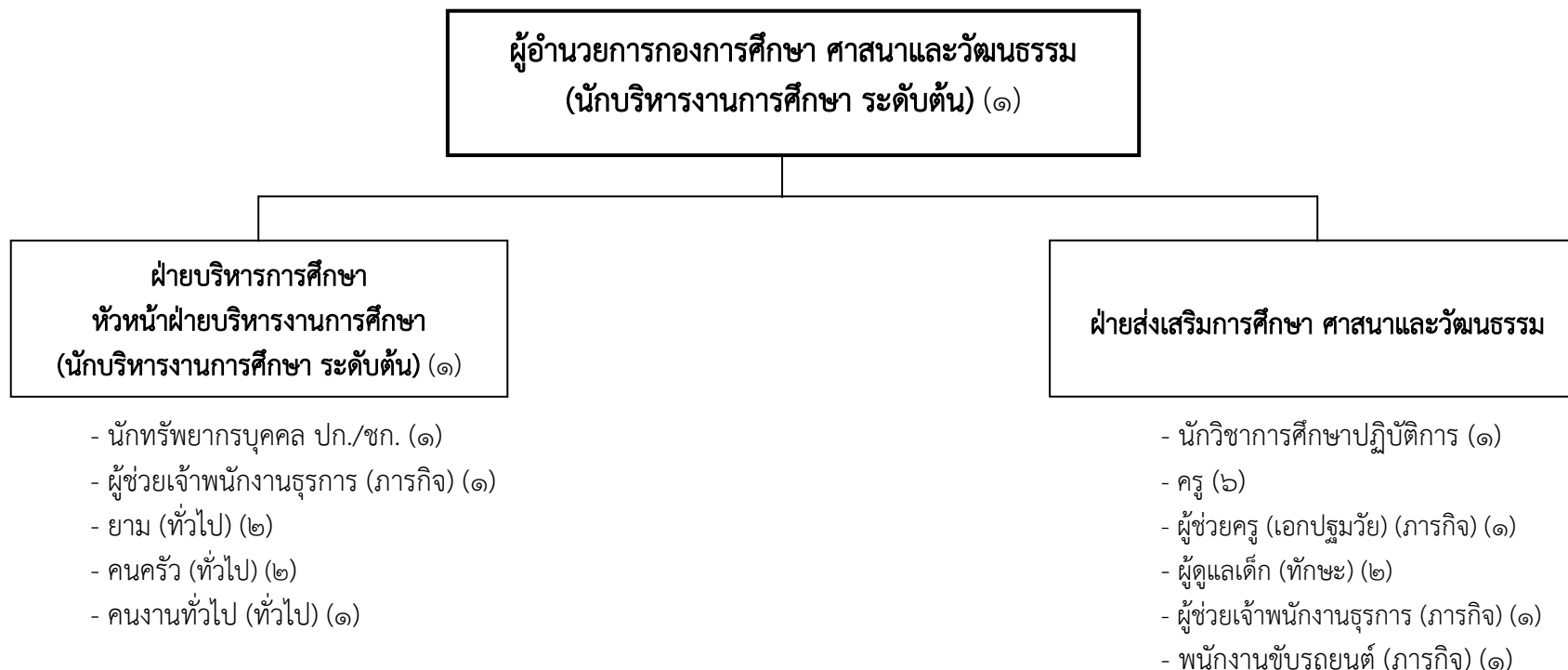
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
มีนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	๓	๕
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓	๑
รวม	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๒	๒	๑	๖	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ม.ค. ๒๕๖๒)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
มีนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
รวม	-	-	-	-		๒	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
มีนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๖	-	๔	๔
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๑
รวม	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๖	-	๖	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๒๙/๒

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นายทณัฐชัย พยัคฆะนิธิ	ป.โท	49-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	49-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	470,280	84,000	84,000	638,280
2	นายขวัญเมือง เย็นบุญธรรม	ป.โท	49-300-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	49-300-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	382,560	42,000	-	424,560
	สำนักงานปลัด อบต.											
3	นางแก้วใจ ปนตะคุ	ป.โท	49-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360	42,000	-	378,360
4	น.ส.พรทิพย์ บุญมีผล	ป.โท	49-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360	18,000	-	354,360
5	นางขวัญานุช ชูสังข์	ป.โท	49-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	49-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	317,520	-	-	317,520
6	น.ส.สุลาวัลย์ เพชรนคร	ป.โท	49-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	49-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	237,600	-	-	237,600
7	นายทนต์ วัฒนธรรม	ป.ตรี	49-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	49-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	284,520	-	-	284,520
8	น.ส.กาญจนา อุปเวช	ป.ตรี	49-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	49-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	180,720	-	-	180,720
9	น.ส.สุภารัตน์ ศิริบุตร	ป.ตรี	49-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	49-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	245,280	-	-	245,280
10	นายหิรัญ อ่อนมะลิ่ง	ป.ตรี	49-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	49-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	241,440	-	-	241,440
11	ว่าง	-	49-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	49-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	476,880	-	-	476,880 (ว่างเดิม)
12	น.ส.นฤมล ไทรตระกูล	-	49-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	49-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	297,900	-	-	297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
13	นางศศิธร คำพรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	233,640	-	-	233,640
14	น.ส.สุนีย์ สังวร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	180,000	-	-	180,000
15	น.ส.ณปภา อินทร์แก้ว	ปวส.	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	166,320	-	-	166,320
16	น.ส.อภิญญา วาสันต์	ปวส.	-	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	143,520	-	-	143,520
17	น.ส.น้ำผึ้ง ปรีหะจินดา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	140,160	-	-	140,160
18	น.ส.ปิ่นแก้ว สีดากุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	140,160	-	-	140,160
19	นายชาญชัย บุญธรรม	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	157,800	-	-	157,800
20	นายกวิน อันขวัญเมือง	ม.3	-	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	145,680	-	-	145,680

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
21	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	138,000 (ว่างเดิม)
22	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
23	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
24	นายจตุรพัฒน์ บุญธรรม	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000
25	นายสุทิน นาคเกิด	ม. 3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000
26	นางกมลนันท์ ฉุยฉาย	ป.4	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
27	นายชุตีพงศ์ กาญจนเกตุ	ป.6	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000	-	-	108,000
28	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
29	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง											
30	นางสิวลีรัมย์ วงษ์ประยูร	ป.โท	49-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	329,760	42,000	-	371,760
31	นางสำรวย พานชมภู	ป.ตรี	49-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	288,120	18,000	-	306,120
32	น.ส.ศรีนวน วิลานัน	ป.ตรี	49-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	49-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	234,960	-	-	234,960
33	ว่าง	-	49-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	49-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	476,880	-	-	476,880 (ว่างเดิม)
34	ว่าง	-	49-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	49-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
35	ว่าง	-	49-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	49-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
36	น.ส.ธราทิพย์ เรืองสวัสดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	149,280	-	-	149,280
37	น.ส.อรทัย พานทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	163,320	-	-	163,320
38	น.ส.ณัฐกฤตา ศรีสังข์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	139,200	-	-	139,200
39	นายยิ่งยศ ฤทธิ์พงษ์	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800	-	-	112,800

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
40	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง											
41	นายอนุรักษ์ แตรเงิน	ป.โท	49-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	328,560	42,000	-	424,560
42	ว่าง	-	49-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	18,000	-	411,600 (ว่างเดิม)
43	นายประชา กาศกระโทก	ปวส.	49-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	49-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	188,640			188,640
44	นายธีรรัตน์ วงษ์มงคล	ปวส.	49-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	49-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	168,360	-	-	168,360
45	น.ส.พิชญ์สินี ต้ออินทร์	ปวส.	49-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	49-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
46	ว่าง	-	-	-	-	49-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
47	ว่าง	-	49-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	49-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
48	นางนงลักษณ์ ประสมบุญ	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	171,720	-	-	171,720
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
49	นายฤกษ์ อภัยภักดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	179,280	-	-	179,280
50	น.ส.กุลศิริภัสร์ เสือเดช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	141,600	-	-	141,600
51	นายจรัสชาติไทย	ป.6	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	122,160	-	-	122,160
52	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
53	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
54	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
55	นายสฤติย์ พันธดวง	ม.3	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000	-	-	108,000
56	นายสายชล ศรีประสิทธิ์	ม.3	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000	-	-	108,000
57	นายอาทิตย์ บุญมีรอด	ม.3	-	พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ		108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
58	นายสันติชัย ชื่นนอก	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
59	นายพันธ์ศักดิ์ ใจเย็น	ป.ตรี		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000			108,000
60	- วาง -	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
	กองสาธารณสุขฯ											
61	นายวิริทธิ์พล โชติพงษ์	ป.ตรี	49-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	49-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	416,160	42,000	-	458,160
62	ว่าง	-	49-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	49-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600	18,000	-	411,600 (ว่างเดิม)
63	ว่าง	ป.ตรี	49-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	49-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	266,040	-	-	266,040
64	น.ส.อรรณณ จันทรแก้ว	ป.ตรี	49-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	49-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	188,640	-	-	188,640
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
65	น.ส.จามจุรี ทานะมัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	134,280	-	-	134,280
	พนักงานจ้างทั่วไป											
66	ว่าง						คนงานทั่วไป		0			กำหนดเพิ่ม
67	ว่าง						คนงานทั่วไป		0			กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษาฯ											
68	นายรัชชัย สีมพาล	ป.โท	49-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	49-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	293,880	42,000	-	335,880
69	ว่าง	-	49-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	49-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600	18,000	-	411,600 (ว่างเดิม)
70	น.ส.กมลชนก โต๊ะพาน	ป.ตรี	49-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	49-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	180,720	-	-	180,720
71	ว่าง	-	-	-	-	-	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
72	นางสุณีย์ ศรีพรหม	ป.ตรี	21-2-005	ครู	คศ.1	21-2-005	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
73	นางศิริพร พันธุ์ดวง	ป.ตรี	21-2-006	ครู	คศ.1	21-2-006	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน

[illegible]