



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

## คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และแผนอัตรากำลัง ๓ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง  
อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง.....	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ.....	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๔๗



## ภาคผนวก

- \* ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- \* สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
- \* สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอมืองระยอง จังหวัดระยอง**

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความเข้าใจชัดเจน ถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก่ง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลแก่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไข อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกะเจ็ด และองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักทอง กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว การวางแผนอัตรากำลังของบุคคลในสังกัด ทั้ง ๓ แห่ง มีลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกัน จึงกำหนดจำนวนและกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.แก่ง พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๔.๑ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบมีความรู้เฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างชัดเจน	๑) ถนนในพื้นที่ยังไม่เป็นคอนกรีตทุกสาย ๒) ไฟฟ้าไม่เพียงพอ มีปัญหาไฟฟ้ามืด ๓) เงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๔) การจัดทำงบประมาณลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรฯ อนุมัติงบประมาณให้ท้องถิ่นมากขึ้นสำหรับโครงการที่เกินศักยภาพ	๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่รองรับการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ๒) ถนนบางสายเป็นถนนในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นทำให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเกิดความล่าช้า

##### ๔.๒ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) คณะกรรมการบริหารศูนย์ฯและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง ๒) พนักงานมีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาในพื้นที่อย่างดี ๓) มีศาสนสถาน สำหรับเป็นสถานที่ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคนในชุมชน	๑) ระดับการศึกษาของคนในชุมชนยังอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพัฒนา ๒) อาคารสถานที่สำหรับจัดการศึกษายังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ๓) สื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ ๔) มีข้อจำกัดในการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ ๒) รัฐบาลส่งเสริมการศึกษาและอุดหนุนงบประมาณ	๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่รองรับการจัดงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ๒) ผู้ปกครองยังมีค่านิยมให้บุตรหลาน เรียนในสถานศึกษาเอกชน

๔.๓ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสังคม

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) มีการรวมตัวของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่และจัดตั้งเป็นชมรมผู้สูงอายุ ๒) มีการจัดตั้งกลุ่มสตรีเพื่อดูแลเกี่ยวกับสิทธิของสตรี ๓) มีการส่งเสริมและให้ความรู้การประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๔) พนักงานมีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกอบรมสม่ำเสมอ	๑) ผู้สูงอายุขาดความรู้ และความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพตนเอง ๒) สตรีในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ๓) ประชาชนในพื้นที่มีรายได้น้อยถ้าเทียบกับค่าครองชีพของจังหวัดระยอง ๔) ประชาชนขาดความเข้าใจเรื่องสวัสดิการยังชีพต่างๆ ๕) ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มอาชีพได้
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลให้การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุผ่านทางสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ๒) รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่มีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาของประชาชน ๒) ภารกิจถ่ายโอนยังไม่มีมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

๔.๔ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับจิตอาสาในพื้นที่ ๒) จิตอาสาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ๓) มีงบประมาณเพียงพอ ๔) มีการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับแกนนำ, ผู้นำ	๑) ขาดบุคลากรด้านสาธารณสุข ๒) มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ ๓) ขาดที่มีความคุ้มครองโรคที่มีประสิทธิภาพ ๔) การบริหารจัดการขยะใช้เงินงบประมาณค่อนข้างสูง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) มีกองทุน สปสช. อบต. แกลง สนับสนุนป้องกันแก้ไข ส่งเสริมสุขภาพ ๒) นโยบาย Long Term Care	๑) ภารกิจถ่ายโอนระหว่างส่วนราชการ กับ อบต. ยังไม่ชัดเจน เช่น อสม.

๔.๕ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
<p>๑) มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อบต. ครบทุกส่วนราชการ</p> <p>๒) มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานและพนักงานจ้างตามกรอบโครงสร้าง</p> <p>๓) มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวมขององค์กร</p> <p>๔) การดำเนินงานของ อบต. ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว</p> <p>๕) พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑) พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ในองค์กรอยู่ต่างภูมิลำเนาอาจทำให้เกิดการโอนย้ายกลับภูมิลำเนา</p> <p>๒) อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ยังไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓) การจัดทำงบประมาณการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีอยู่จำกัดและไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับจำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน</p> <p>๕) ขาดความร่วมมือจากประชาชนอย่างแท้จริงจากภาคประชาชนส่วนใหญ่เป็นการจัดตั้งโดยเฉพาะประชากรแฝง</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑) กฎหมายรัฐธรรมนูญ มีการกำหนดสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้นทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น</p>	<p>๑) ระเบียบและหนังสือสั่งการบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจนและล่าช้า</p> <p>๒) ระเบียบข้อกฎหมายยังไม่ครอบคลุมการแก้ไขความต้องการของประชาชน (มีข้อจำกัดในการช่วยเหลือ)</p> <p>๓) ภารกิจถ่ายโอนมีจำนวนมากเมื่อเทียบกับเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร</p> <p>๔) หน่วยงานส่วนภูมิภาคขอรับเงินอุดหนุนในภารกิจหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกับ อบต.</p>

#### ๔.๖ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการเพาะปลูก ๒) สินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพดี เช่น ทุเรียน มังคุด เงาะ ๓) มีแหล่งท่องเที่ยวตั้งอยู่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ สร้างรายได้ให้กับประชาชน	๑) ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเกษตรและงานท่องเที่ยวโดยตรง ๒) ต้นทุนในการผลิตสินค้าเกษตรมีราคาสูง ๓) เกษตรกรขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม ๔) สินค้าทางการเกษตรในบางช่วงมีราคาตกต่ำ ๕) แหล่งท่องเที่ยวมีจุดให้บริการนักท่องเที่ยวไม่เพียงพอ ๖) ผู้ประกอบการเรือท่องเที่ยวขาดความรู้ด้านความปลอดภัยในการให้บริการนักท่องเที่ยว ๗) ปัญหาขยะในแหล่งท่องเที่ยว
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) ตลาดทั้งภายในและภายนอกมีความต้องการสินค้าเกษตร เช่น ทุเรียน มังคุด เงาะ ๒) รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร ๓) รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ	๑) พื้นที่ชายหาดสวนสนมีหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบร่วมด้วยทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้า และบางประเด็นไม่สามารถทำได้ ๒) มีการรื้อล้างพื้นที่สาธารณะของผู้ประกอบการร้านค้า ๓) มีประชากรแฝงในพื้นที่จำนวนมากไม่สามารถครอบคลุมและติดตามได้

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลแกลงมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก</p> <p>๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p> <p>๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น</p> <p>๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ</p> <p>๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ</p> <p>๖) การสาธารณสุข</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง</p>
<p><b>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ</p> <p>๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ</p> <p>๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย</p> <p>๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</p> <p>๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</p> <p>๓) การผังเมือง</p> <p>๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง</p> <p>๕) การควบคุมอาคาร</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว</p> <p>๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์</p> <p>๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p> <p>๔) ให้มีตลาด</p> <p>๕) การท่องเที่ยว</p> <p>๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์</p> <p>๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ ที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๓) การจัดการศึกษา</p> <p>๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p><b>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่นใน การพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร</p> <p>๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการ มีมาตรการป้องกัน</p> <p>๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อ ะหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้ เกี่ยว ข้อง กับ บริหาร จัดการ ที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กอง ช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วย ตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด

๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย

๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

## ๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

- ๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย
- ๒.๒ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- ๒.๔ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ
- ๒.๕ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ๒.๖ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๗ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
- ๒.๘ ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด

## ๓. โอกาส (Opportunity-O)

- ๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
- ๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
- ๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงประถมศึกษาและมีศูนย์การเรียนรู้ในระบบ ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน
- ๓.๗ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี
- ๓.๘ เป็นตำบลที่อยู่ไม่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมาก สามารถเดินทางไป-มา สะดวก
- ๓.๙ เป็นแหล่งสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดระยอง



#### ๔. อุปสรรค (Threat-T)

- ๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
- ๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
- ๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอแก่ภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
- ๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
- ๔.๘ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗  
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังตารางนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมอัตรากำลัง (คน)
๑	อบต.บ้านแลง	๕	๖๓,๗๗๑,๗๕๐	๓๗	๒	-	๔๙	๘๘
๒	อบต.สำนักทอง	๖	๕๘,๖๐๐,๕๐๐	๒๙	๕	-	๔๓	๗๗
๓	อบต.แก่ง	๖	๖๐,๑๐๓,๗๘๕	๓๖	๖	-	๓๖	๗๘
๔	อบต.กระเฉด	๗	๕๙,๐๐๐,๐๐๐	๓๗	๓	๒	๒๗	๖๙

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ ผู้บริหาร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและ ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S : (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ชยัน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ</li> <li>๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W : (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย</li> <li>๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</li> </ol>
<p><b>โอกาส O : (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T : (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ</li> <li>๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๓. ระดับความรู้ขาดความสอดคล้องกับความยากของงาน</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S : (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสมการคมนาคมสะดวก</li> <li>๒. บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี</li> <li>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด</li> <li>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W : (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง</li> </ol>
<p><b>โอกาส O : (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน</li> <li>๒. ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด</li> <li>๕. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T : (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>ภารกิจหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน</li><li>๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</li><li>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</li><li>๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร</li><li>๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา</li><li>๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. กองช่าง</li><li>๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>๓. กองช่าง และสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล</li><li>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>๕. ทุกส่วนราชการ</li><li>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>๗. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li></ol>
<p>ภารกิจรอง</p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี</li><li>๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li><li>๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ทางการเกษตร</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li></ol>

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำล้างเดิมไว้ทั้งสิ้น ๗๘ อัตรา ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๖ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท (คุณวุฒิ) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท (ทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น และยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

### ๑. การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

#### พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง -  
สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)  
สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างทั่วไป

-ไม่มี-

### ๒. การปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

-ไม่มี-

### ๓. การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

-ไม่มี-

### ๔. การยุบเลิกตำแหน่ง(ถ้ามี)

#### พนักงานส่วนตำบล

-ไม่มี-

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ไม่มี-

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๑ ตำแหน่ง ยาม สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานเทศกิจ</li><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li></ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li></ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li><li>- งานควบคุมอาคาร</li><li>- งานผังเมือง</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานเทศกิจ</li><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li></ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li></ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li><li>- งานควบคุมอาคาร</li><li>- งานผังเมือง</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li></ul>	

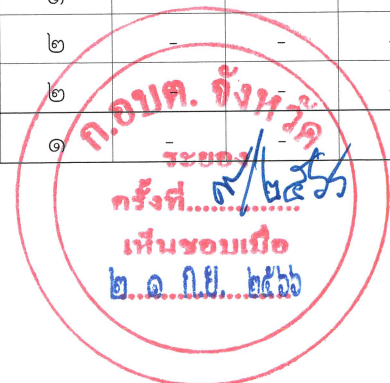
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

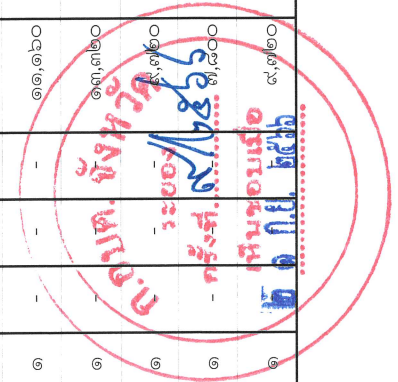


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	+ ๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานครูส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>- ๑</b>	<b>+ ๑</b>	<b>-</b>	

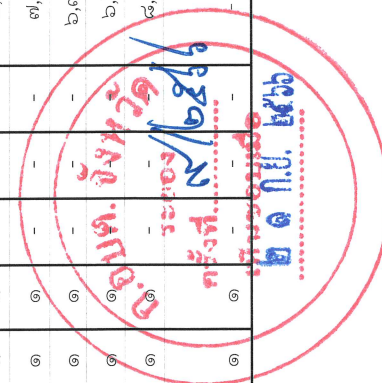




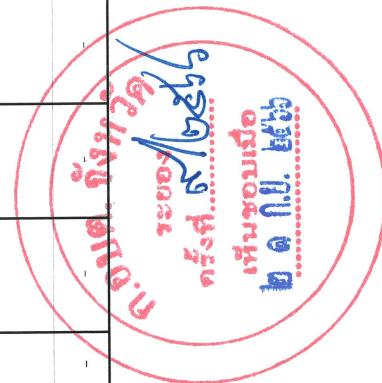
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๒๙,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๙๒๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๒,๑๖๐	(๑๙,๑๔๐)	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๗๙,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๒,๐๘๐	(๑๔,๙๖๐)	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑๘,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	(๙,๘๗๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๓	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๔	ยาม	-	๑	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	ยุงเล็ก	
กองคลัง (๐๔)																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๖,๔๐๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๖๔,๐๔๐	๖๙๖,๘๔๐	(๕๗,๒๔๐)	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ชก.	๑	๒๕๔,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๒๔๐	(๒๑,๒๔๐)	
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๒,๘๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๘๐๐	(๓๔,๑๖๐)	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชจ.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๕๖,๕๒๐	๒๖๔,๖๐๐	(๒๐,๐๔๐)	
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชจ.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	



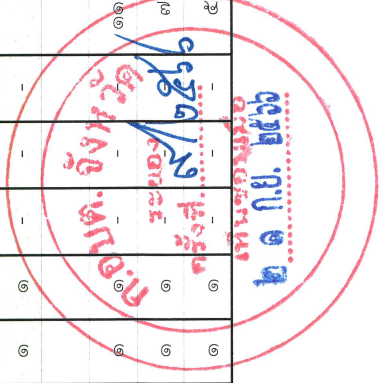
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			การใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕๘,๔๐๐	๐	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๖๐	๑๗๘,๓๖๐	(๑๓,๒๐๐)	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๗๗,๙๖๐	๐	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๘,๙๖๐	๑๘๖,๑๖๐	๑๙๓,๓๖๐	๑๙๓,๓๖๐	(๑๔,๓๓๐)	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖๗,๗๖๐	๐	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๖๐	๑๗๔,๔๘๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๘๘,๘๘๐	(๑๓,๙๘๐)	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๖๙,๒๐๐	๐	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๐,๕๖๐	(๑๔,๑๐๐)	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑๘๒,๐๔๐	๐	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๗,๐๔๐	๒๐๔,๙๖๐	๒๐๔,๙๖๐	(๑๕,๓๗๐)	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๓๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>																	
๓๘	ผู้อำนวยการช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๕๖๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๔๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๘๐	๔๐๖,๔๘๐	(๓๐,๗๗๐)	
๔๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๘๐	๔๐๖,๔๘๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๒,๗๙๐)	
๔๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๙๖๐	๑๘๕,๙๖๐	(๑๓,๗๕๐)	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๘๖,๔๘๐	๐	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๘,๒๐๐	๑๙๔,๐๘๐	๒๐๑,๘๘๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	(๑๕,๕๔๐)	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๖,๔๘๐	๐	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๘๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๗๖,๒๘๐	(๑๓,๐๔๐)	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๖๒,๗๒๐	๐	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	๑๘๓,๓๒๐	(๑๓,๕๖๐)	
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนานกลาง	-	๑	๒๑๒,๗๖๐	๐	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๒๘,๒๘๐	๒๓๕,๒๘๐	๒๓๕,๒๘๐	(๑๗,๗๓๐)	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๔๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ารวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างคงเดิม	อัตราค่าจ้างใหม่	อัตราค่าจ้างขั้นสูง	อัตราค่าจ้างขั้นสูง	อัตราค่าจ้างขั้นสูง	อัตราค่าจ้างขั้นสูง	อัตราค่าจ้างขั้นสูง		อัตราค่าจ้างขั้นสูง
๕๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	กองสาธารณสุข (๐๖)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	วางเดิม
๕๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	วางเดิม
๕๓	นักวิชาการสุขาภิบาล (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๗,๒๙๐)
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๐,๔๐๐	(๑๑,๗๐๐)
๕๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ขง.	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	(๑๕,๘๐๐)
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๑,๓๖๐	(๑๔,๒๘๐)
๕๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๘๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๒,๐๔๐	(๑๕,๑๗๐)
๕๘	คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑	๑๔๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๐,๒๘๐	(๑๑,๖๙๐)
๕๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



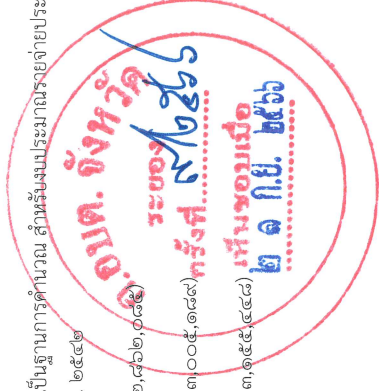
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะต้องจ่ายในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตราการจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘
	<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>																				
๖๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๖๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๖๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	(๑๕,๘๕๐)
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	(๑๓,๒๐๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	(๑๒,๕๒๐)
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๗	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๘	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๙	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๐	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๑	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๒	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๗๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๕๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	(๑๒,๓๐๐)
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	๗,๐๒๐	(๓,๑๕๐)
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๒๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	(๑,๘๘๕)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๗๗	แม่ครัว	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐)	
๗๘	แม่ครัว	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐)	
๗๙	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐)	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																				
๘๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
(๕)	รวม	-	๘๐	๑๗,๒๔๐,๕๘๐		๗๙	๘๐	๘๐	-๑	+๑											
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริการสุขภาพตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

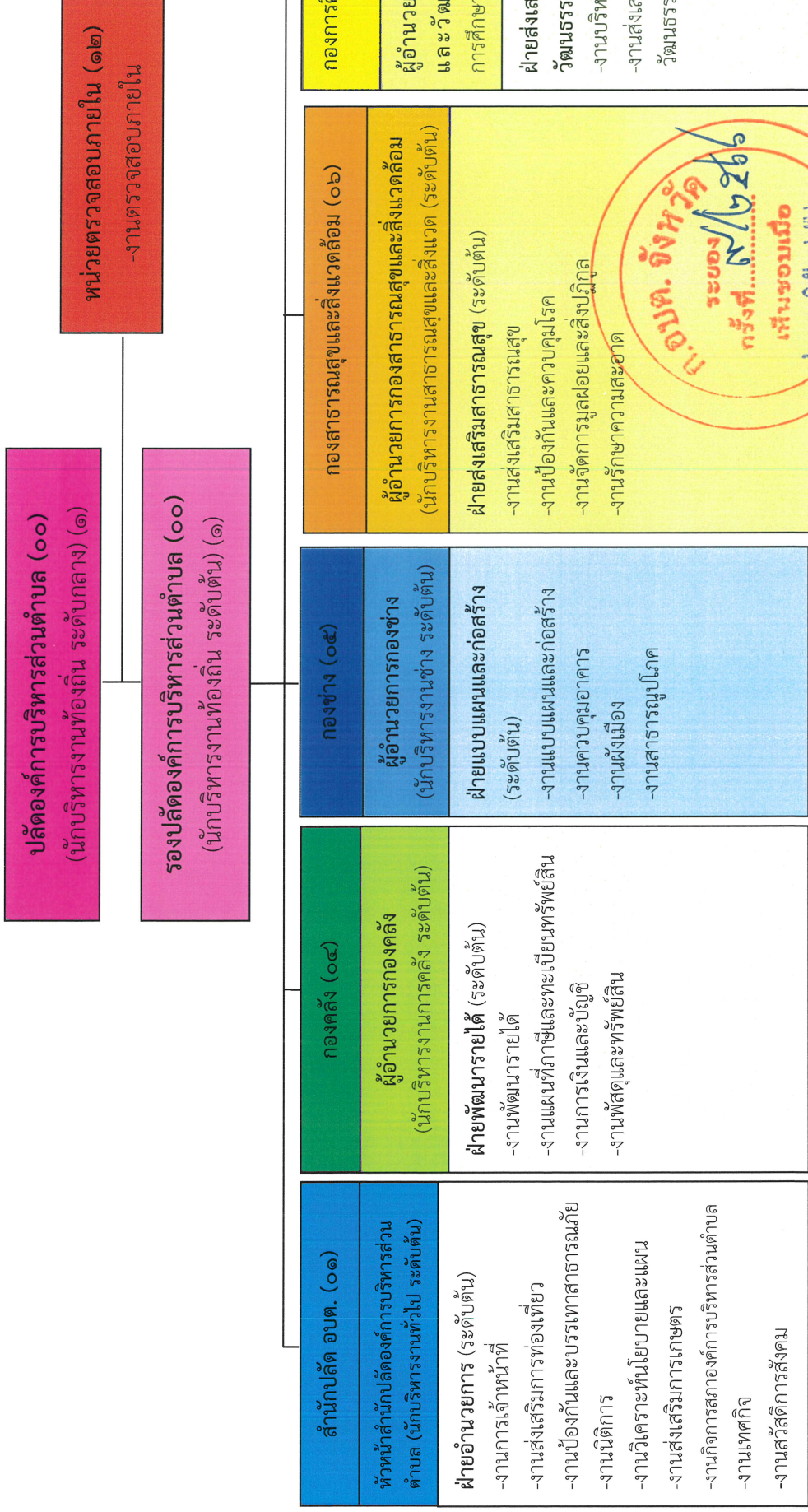
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๖๐,๑๐๓,๗๕๕ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๕๓,๒๔๑,๗๐๐ X ๕%) + ๒,๘๖๒,๐๕๕)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๖๓,๑๐๘,๙๗๕ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (๖๐,๑๐๓,๗๕๕ X ๕%) + ๓,๐๐๕,๒๒๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๖๖,๒๖๔,๔๒๒ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (๖๓,๑๐๘,๙๗๕ X ๕%) + ๓,๑๕๕,๔๔๗)





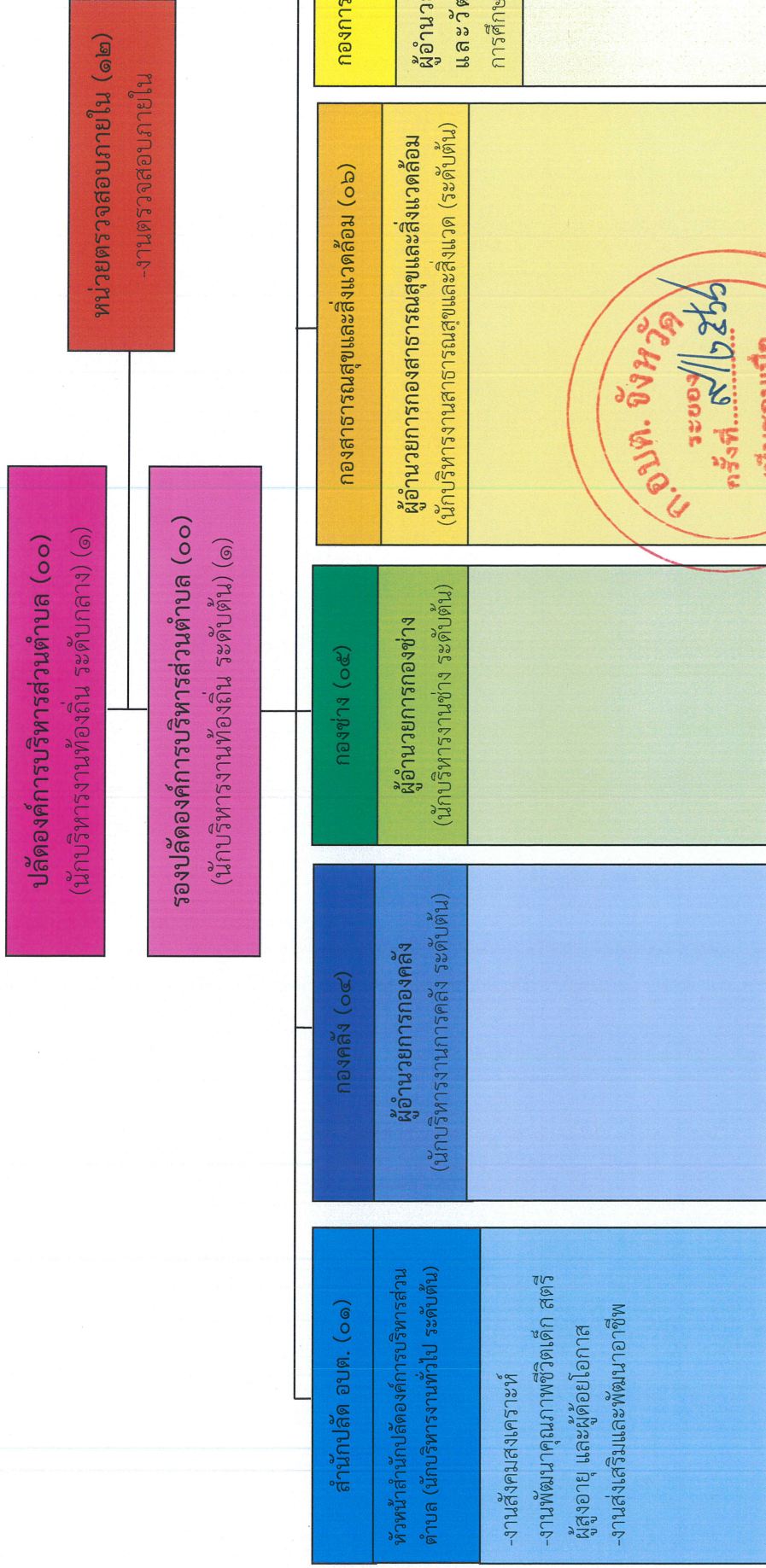
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ประสาทสามชัย



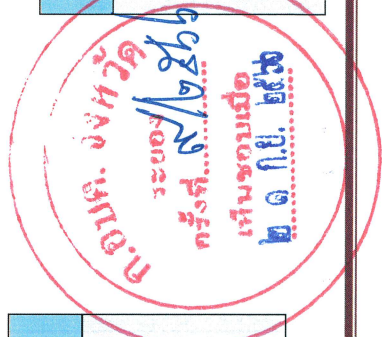
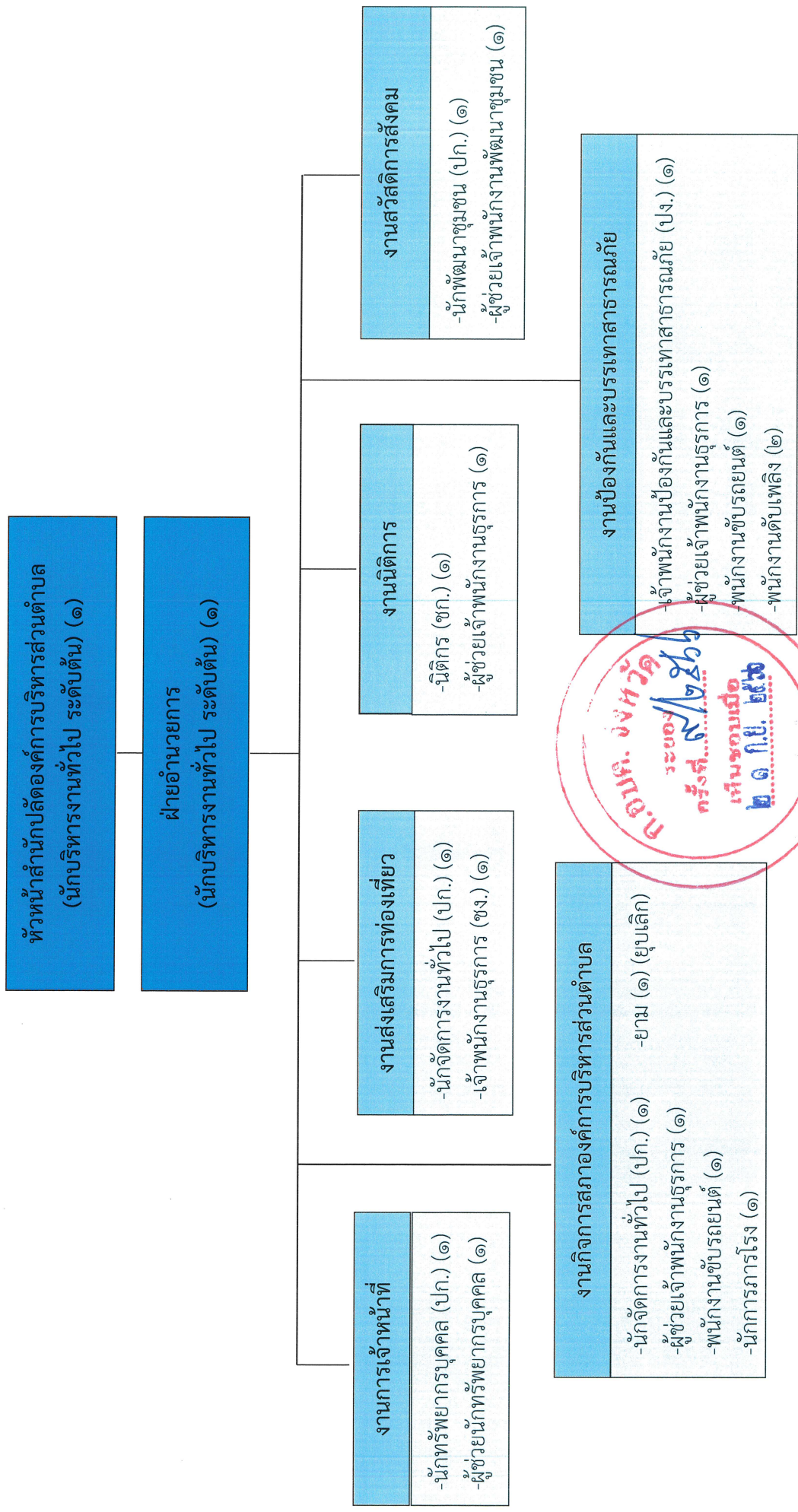
(ต่อ)

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ประเภทสามัญ



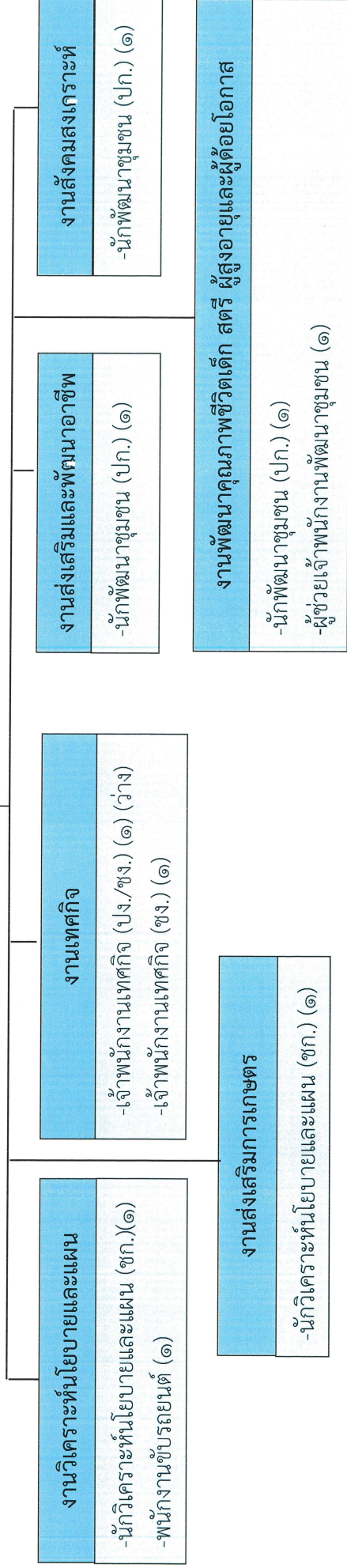
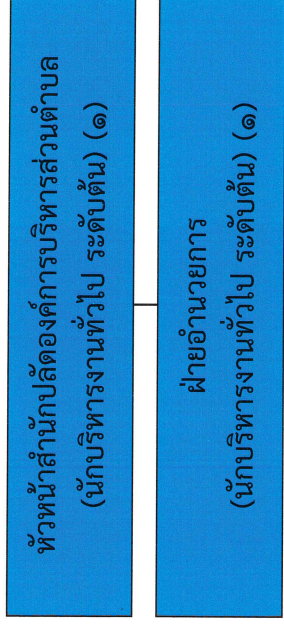
ก.อบต. จังหวัด  
ระยอง ๘/๖/๕๖  
ครั้งที่.....  
เห็นชอบเป็น  
๕๑ ก.ป. ๕๕๖๖

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)

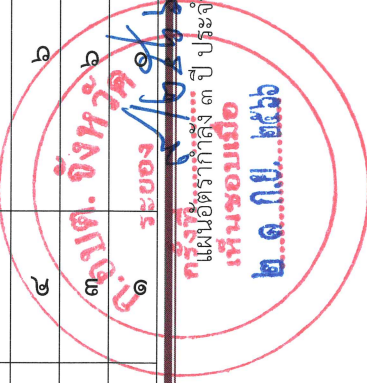


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

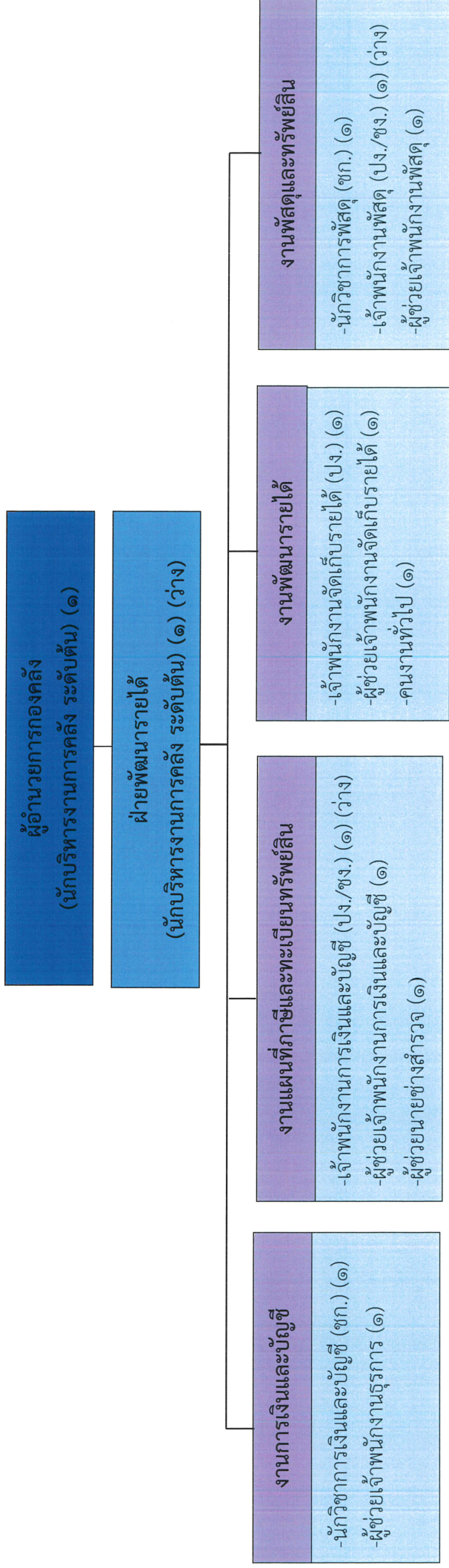
(ต่อ)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชค.	อส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๔	๔	๒๑
มีนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๓	๔	๒๐
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑



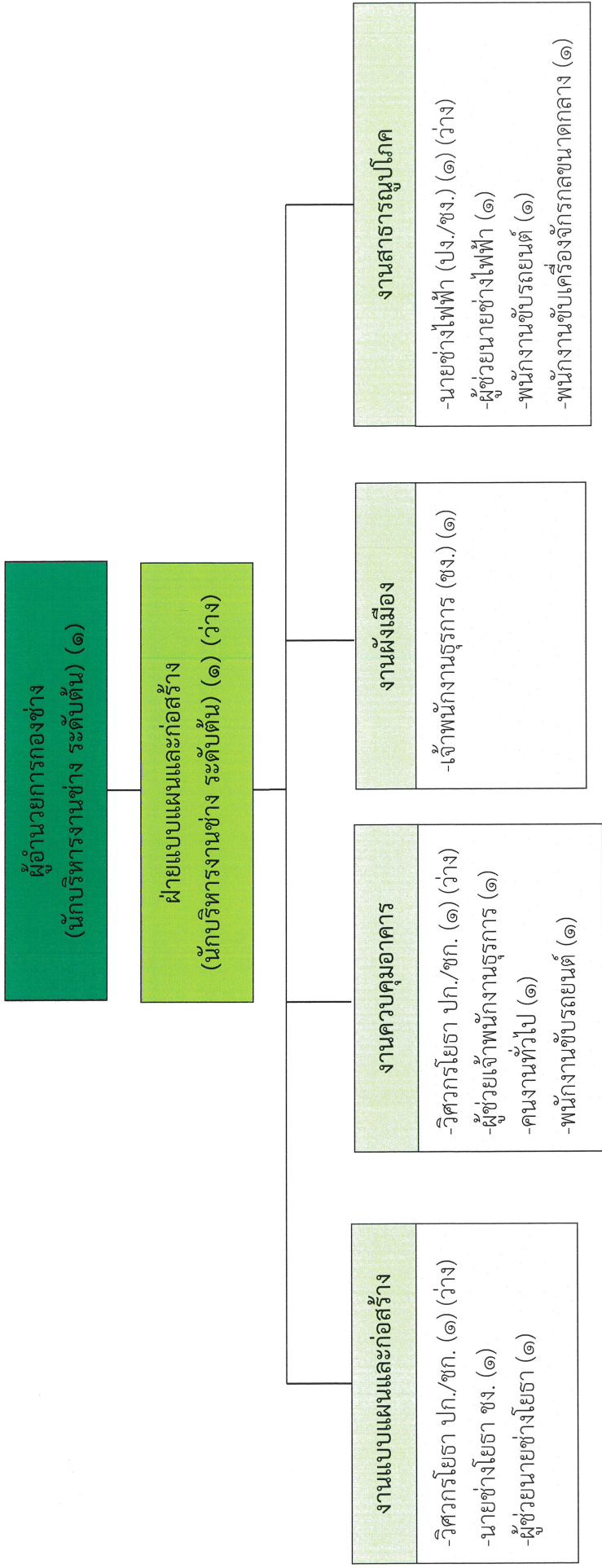
โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	ออส.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๓	๕	๑๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๕	๑๐
อัตรว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๒	๐	๓

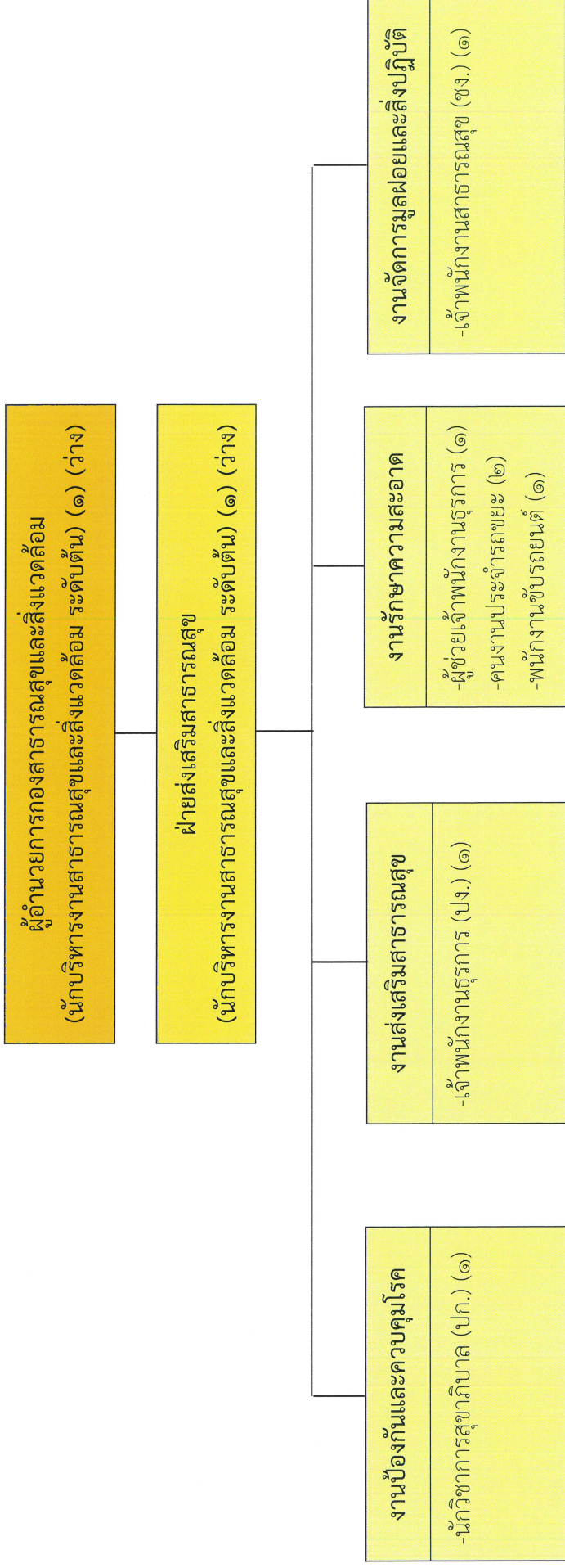
ก.อ.ม.ต. เชียงใหม่  
 ระเบียบของ  
 ครั้งที่ ๕๖/๒๕๖๖  
 เก็บรวบรวม  
 ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖  
 แผนจัดรายการ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ หน้า ๓๔

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชป.	ปก./ชก.	อ.ส.	อ.ส.	ปง./ชง.			
ระดับ	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๕	๒	๑๓
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๕	๒	๑๐
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



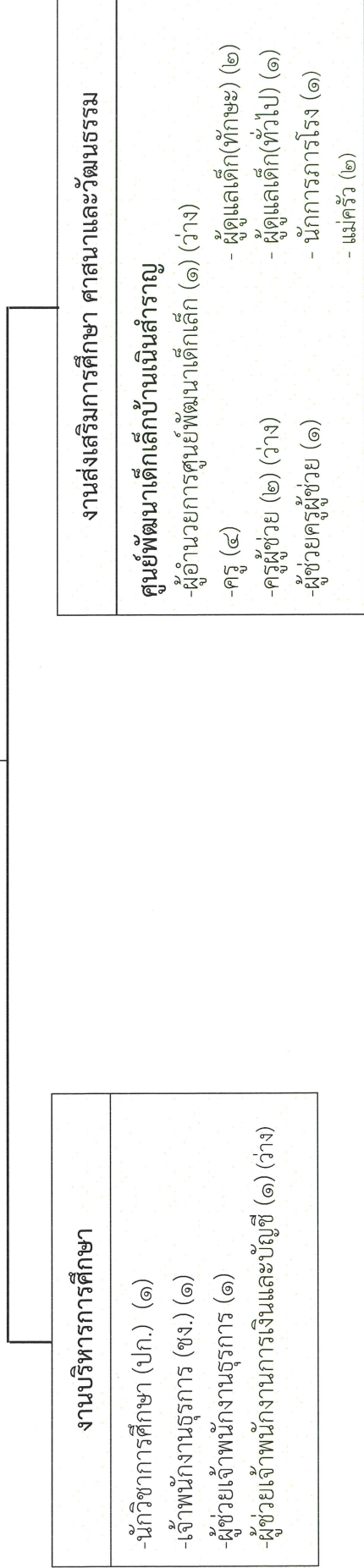
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ขพ.	ปก./ชก.	อศ.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๒	๓	๑	๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๑	๗
อัตรว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒

เห็นชอบเมื่อ  
 ๒๑ ก.ย. ๕๕๖๖  
 ครั้งที่ .../๕๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

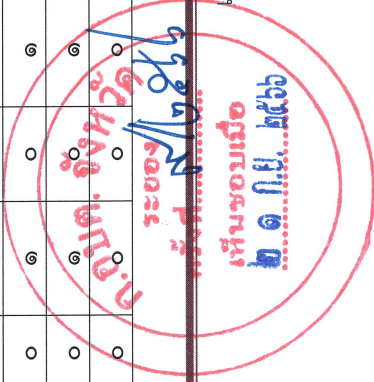
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)



งานบริหารการศึกษา

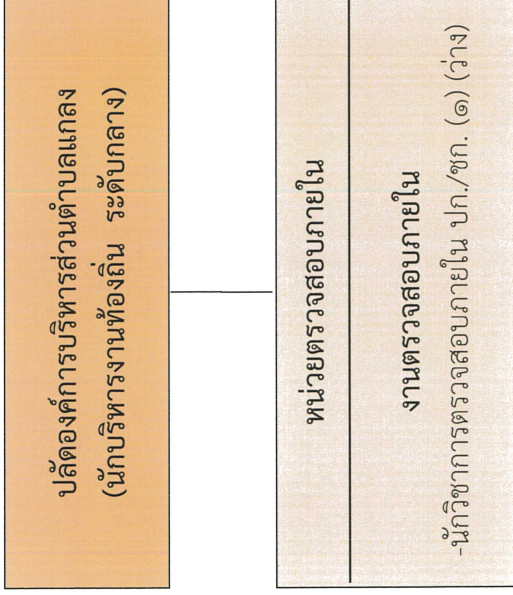
- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (ว่าง)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ขง.			
ระดับ										
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๑	๑	๔	๒๐
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๔	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๖





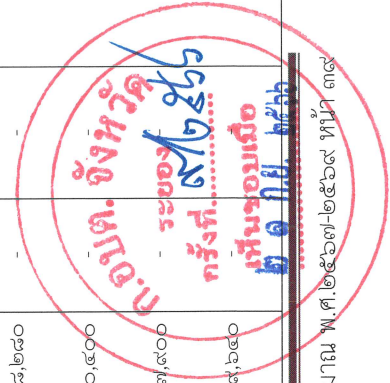
โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท	วิชาการ			รวม
	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	
ระดับ				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๑

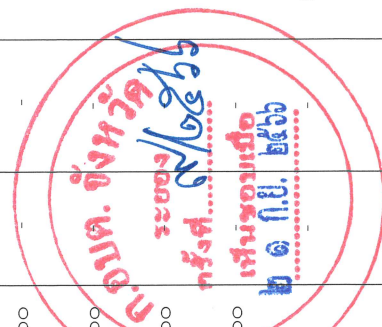
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๑	นายสุริช วงษ์เสียม	ปริญญาโท รพ.ม.มหาบัณฑิต	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๗๘๖,๒๔๐
๒	นายอนุรักษ์ เรืองประดิษฐ์ สำนักปลัด อบต.	ปริญญาโท รพ.ม.มหาบัณฑิต	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	-	๔๙๐,๘๐๐
๓	นางจรีนันท์ ทองดีรัมย์	ปริญญาโท รพ.ม.มหาบัณฑิต	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานท้องถิ่น (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานท้องถิ่น (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	-	๔๖๒,๒๔๐
๔	น.ส.โสภิตา โกมินทร์	ปริญญาโท รพ.ม.มหาบัณฑิต	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	-	๔๑๔,๐๐๐
๕	นายวิรัตน์ ประสุวรรณ	ปริญญาโท รพ.ม.มหาบัณฑิต	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๔๘,๙๒๐	-	๔๔๘,๙๒๐
๖	นายวิวัฒน์ คำมงคล	ปริญญาตรี รพ.รัฐศาสตร์	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นายรัชภัทร แกว่ววัป	ปริญญาโท รพ.ม.มหาบัณฑิต	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	๓๙๖,๐๐๐
๘	น.ส.นิภาพรณ ทับอุไร	ปริญญาโท รพ.ม.มหาบัณฑิต	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	๔๒๒,๖๔๐
๙	น.ส.เจษฎาภรณ์ นากโซติ	ปริญญาตรี รพ.รัฐศาสตร์	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๙,๓๒๐	-	๓๙๙,๓๒๐
๑๐	นายยุทธภูมิ ผลสุตม์	อนุปริญญา ปริญญาตรี	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	๒๔๘,๒๘๐	-	๒๔๘,๒๘๐
๑๑	น.ส.นงนุช เนินสว	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	๒๓๐,๔๐๐
๑๒	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง./ชง.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๓	นายเพชร นิมมวล	ปวส. สาขาไฟฟ้า ติดตั้ง	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๔๔-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	๒๓๙,๖๔๐

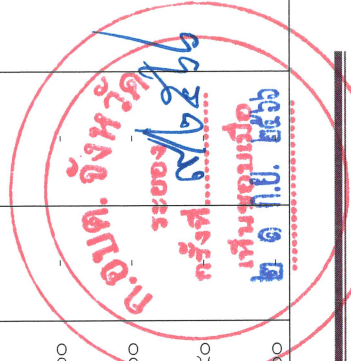


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ หน้า ๓๙

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	น.ส.ลัทพรพรณ ไกรอินทร์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๕๓,๙๒๐	-	-	
๑๕	น.ส.ศิริลักษณ์ ศักดาปรีชา	ปริญญาตรี สาขา ภูมิสารสนเทศศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	
๑๖	น.ส.ฐาปนี เขียนสุวรรณ	ปริญญาตรี สาขา การจัดการและโ อุปทาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	น.ส.ระพีพรณ เทพจร	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๒๙,๖๘๐	-	-	
๑๘	นายสุรัชย์ เพ็งฤทธิ์	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๕๒๐	-	-	
๑๙	นายมนัส จันทร์พิทักษ์	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายสมศร อักโขวงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายประเมษฐ์ สังข์ชาติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายจเรวัตติ ประมล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	น.ส.ปรกณี บุญประเสริฐ	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	-ว่าง-	-	-	ยาม	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก



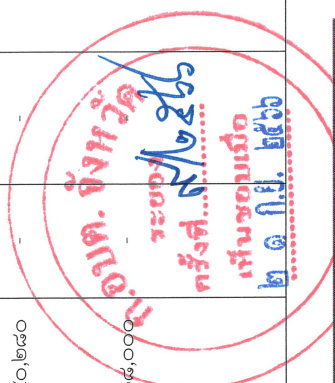
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๕	นาง.ส.วิจิตรินทร์ เพียรกล้า	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๕-๓๐๕-๒๑๑๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๕๕-๓๐๕-๒๑๑๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๕๖๖,๕๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๕,๕๕๐
๒๖	-ว่าง-	-	๕๕-๓๐๕-๒๑๑๒๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓๐๕-๒๑๑๒๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๒๗	นางรายณ์พร แสนคำ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๕๕,๘๘๐	-	-	๒๕๕,๘๘๐
๒๘	พ.อ.อ.บัณฑิต บัวสุวรรณ	ปริญญาโท บธ.ม.บัณฑิต	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๙	-ว่าง-	-	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๕๗,๒๐๐	-	-	๒๕๗,๒๐๐
๓๐	น.ส.ณัฐทิพย์ ภัทสร ทิพนาค	ปริญญาตรี สาขา มนุษยศาสตร์ฯ	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๕๐,๔๘๐	-	-	๒๕๐,๔๘๐
๓๑	-ว่าง-	-	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๕-๓๐๕-๓๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๕๗,๒๐๐	-	-	๒๕๗,๒๐๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ธนพร ขวัญดี	ปวส. สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๕๘,๕๐๐	-	-	๑๕๘,๕๐๐
๓๓	น.ส.จินดารัตน์ อูระรื่น	ปวส. สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๑,๙๖๐	-	-	๑๗๑,๙๖๐
๓๔	น.ส.รุ่งฤดี ยิ้มเนียน	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๗๖๐	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๓๕	น.ส.เพชรรัตน์ นาคระวัง	ปริญญาตรี สาขา บริหารทรัพยากรฯ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๒๐๐	-	-	๑๖๕,๒๐๐
๓๖	นายปิยพันธ์ คงเจริญ พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.สาขาการก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๘๒,๐๔๐	-	-	๑๘๒,๐๔๐
๓๗	น.ส.วัลลิกา รัตนกิจสมบูรณ์	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



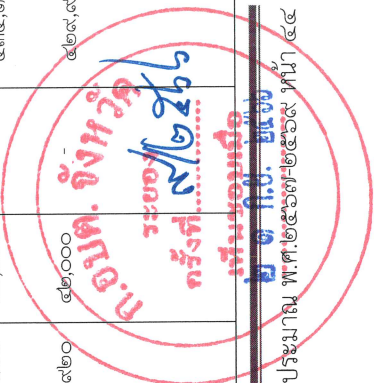
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๘	นางเสกมัย ยอดทัพ	ปริญญาตรี สาขา วิทยาศาสตร์	๔๔-๓๐๕-๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔-๓๐๕-๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๗,๕๒๐
๓๙	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๕-๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔-๓๐๕-๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๕-๓๗๐๓๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๔๔-๓๐๕-๓๗๐๓๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔๑	นายวีรินทร์ ภัคดิอนันต์	ปริญญาตรี สาขา บริหารธุรกิจ	๔๔-๓๐๕-๔๑๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๔-๓๐๕-๔๑๐๑๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๙,๒๔๐	-	-	ว่างเดิม
๔๒	นายวีระ ยอดเสาร์	ปริญญาตรี สาขา วิทยาศาสตร์	๔๔-๓๐๕-๔๒๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๔-๓๐๕-๔๒๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๙๓,๔๘๐	-	-	ว่างเดิม
๔๓	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๕-๔๒๐๖๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	๔๔-๓๐๕-๔๒๐๖๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายทงศักดิ์ คินดี	ปวส. สาขาก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๕,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายเสกมัย อุปลับ	ปวส.สาขาช่าง อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๖,๔๘๐	-	-	
๔๖	นายจรูญ เทียมทัต	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	
๔๗	นายโสภณ เขยคล้าย	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๒๑๒,๗๒๐	-	-	
๔๘	น.ส.สวาทิณี ธีรธัญมาศ	ปวส. สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๔๘๐	-	-	
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายวรวุฒิ ถนอมมิตร	ปวส.เครื่องยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๕๐	นายชาคริต สามีรักดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๕๑	กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม -ว่าง-	-	๕๕-๓๐-๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๕-๓๐-๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-
๕๒	-ว่าง-	-	๕๕-๓๐-๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๕-๓๐-๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-
๕๓	น.ส.โสภณพรณ สุธรรมแบ่ง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ สาขา อนามัยสิ่งแวดล้อม	๕๕-๓๐-๖-๓๒๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๕๕-๓๐-๖-๓๒๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-
๕๔	น.ส.อมใจ ไทยยัง	ปริญญาตรี สาขา บัญชีบัณฑิต	๕๕-๓๐-๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๕-๓๐-๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๔๐,๔๐๐	-	-
๕๕	น.ส.กนกอร เกว๋งาลี	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๕๕-๓๐-๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ข.ง.	๕๕-๓๐-๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ข.ง.	๑๘๙,๖๐๐	-	-
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สมฤทัย เรืองรัตน์สุนทร	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๓๖๐	-	-
๕๗	นายชัชวาลย์ นนทร์ตัน	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๒,๐๔๐	-	-
๕๘	นายอภิสิทธิ์ นามไพร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๐,๒๘๐	-	-
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิชกร นามงาม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๖๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐
๖๑	-	-	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๔๑๑,๖๐๐
๖๒	นายกิตติวัฒน์ ทองเดช	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์บัณฑิต	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-
๖๓	น.ส.สุภาวดี นิตยพล	ปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-
๖๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นิสสาร หวานฤดี	ปวส.สาขา บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-
๖๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	กำหนดเพิ่มในปี ๒๕๖๕
๖๖	พนักงานครูส่วนตำบล	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๗	น.ส.เสาวณี สุทรสนธิ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	ชก.	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	ชก.	๓๙๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๑๒๐
๖๘	น.ส.สุญาณ ชมภูริตัน	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ชก.	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ชก.	๓๙๗,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๙,๙๒๐



แผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘ หน้า ๔๔

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๙	นางสุจิตตรา ผ่องปัญญา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๑	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๑	๓๒๖,๕๒๐	-	
๗๐	น.ส.สุวรรณี ทวานฤดี	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	คศ.๑	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐		คศ.๑	๓๐๑,๖๘๐	-	
๗๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครูผู้ช่วย	-	๒๗๓,๙๐๐	-	ว่างเดิม
๗๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครูผู้ช่วย	-	๒๗๓,๙๐๐	-	ว่างเดิม
๗๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุภารัตน์ สังฆะพงษ์	ปริญญาตรี สาขา บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๘๔,๔๐๐	-	
๗๔	น.ส.ขวัญตา อุตสาหะ	ปริญญาตรี สาขา ศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๔๘๐	-	
๗๕	น.ส.มาลี ญาคิบำรุง	ปริญญาตรี สาขาศรีศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๙,๔๒๐	-	
๗๖	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.พรทิพย์ พร้อมเพียง	ปริญญาตรี สาขา บัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๗๗	น.ส.จิตรา สดใส	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๗๘	น.ส.พิศมัย จินแก้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๗๙	นายบุญมา เจริญศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักรักษาการโรง	-	-	นักรักษาการโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๘๐	หน่วยตรวจสอบภายใน -ว่าง-	-	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักรักษาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักรักษาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่างเดิม





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑) เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระบบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

## ๔) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self -Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

#### ก. คุณธรรมจริยธรรม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป สำหรับข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

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

#### ข. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในด้านการเงินและบัญชีการพัสดุและการตรวจสอบภายใน

๑. พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม
๒. พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบโดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ
๓. พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใดๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญเลิศ อนันตภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

ที่ ๕๐๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๗ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ดังนี้

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง         | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง           | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง        | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม  | เป็นกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ             |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                     | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล                       | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ให้มีขอบเขตและแนวทางครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลแก่ง

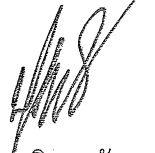
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแก่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน

๔. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายบุญเลิศ อนันตภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง โทร ๐-๓๘๖๔-๗๕๐๕-๖

ที่ รย ๗๓๘๐๑/๕๓๓

วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

### ๑.เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

### ๒.ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ดังนี้

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง         | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง           | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง        | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม   | เป็นกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ             |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                     | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล                       | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

### ๓.กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล         | เป็นประธาน          |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล           | เป็นกรรมการ         |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ         |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล                     | เลขานุการคณะกรรมการ |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ  
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง  
ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล  
ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดสรร  
เงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน  
ระยะเวลา ๓ ปี ฯลฯ

ข้อ ๑๘ กำหนดว่า เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา  
สามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตาม  
แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดในหมวด ๓

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วน  
ราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วน  
ตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำ  
และกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ  
รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๓.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖



ข้อ ๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๔.คู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

๑.การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

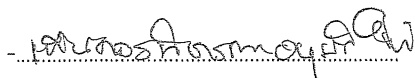
#### ๔.ข้อเสนอ

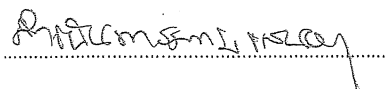
เพื่อให้การให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

#### ๕.ข้อพิจารณา


เห็นควรพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๔

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง  
-เพื่อโปรดพิจารณา





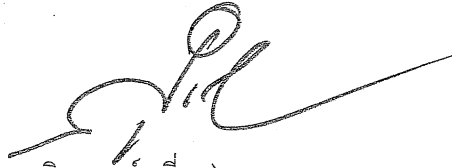
  
(นางสาวโสภิตา โกมินทร์)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

  
(นางจිරนนท์ ตองติธรรมย์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง  
-เพื่อโปรดพิจารณา

แห่งองค์การบริหารส่วน  
ตำบลน้ำใส



(นายสุริช วงษ์เสงี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นายบุญเลิศ อนันตภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

บัญชีลงลายมือชื่อเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญเลิศ อนันตภูมิ	ประธานกรรมการ	บุญเลิศ อนันตภูมิ	
๒	นายสุริช วงษ์เสงี่ยม	กรรมการ	สุริช วงษ์เสงี่ยม	
๓	นายอนุรักษ์ เรืองประดิษฐ์	กรรมการ	อนุรักษ์ เรืองประดิษฐ์	
๔	นางสาววัชรินทร์ เพียรล้ำ	กรรมการ	วัชรินทร์ เพียรล้ำ	
๕	นายเสกน ยอดทัพ	กรรมการ	เสกน ยอดทัพ	
๖	นางสาวโสภิตา โกมินทร์	กรรมการ/ เลขานุการ	โสภิตา โกมินทร์	
๗	นายวีรนนท์ คำมุงคุณ	ผู้ช่วยเลขานุการ	วีรนนท์ คำมุงคุณ	

การประชุมคณะกรรมการจัด  
ทำแผนอัตรากำลัง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘  
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘  
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา  
- พิจารณากำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและ  
ระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ปริมาณงานและคุณภาพของงาน (ยุบเลิก, กำหนดเพิ่ม, ปรับเปลี่ยน)  
- พิจารณาทบทวนโครงสร้างของส่วนราชการขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลแก่ง  
- พิจารณาทบทวนภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลแก่ง
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

บันทึกการรายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง

คณะกรรมการผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบุญเลิศ อนันตภูมิ	ประธานกรรมการ	บุญเลิศ อนันตภูมิ	
๒	นายสุริช วงษ์เสียม	กรรมการ	สุริช วงษ์เสียม	
๓	นายอนรรักษ์ เรืองประดิษฐ์	กรรมการ	อนรรักษ์ เรืองประดิษฐ์	
๔	นางสาววัชรินทร์ เพียรกล้า	กรรมการ	วัชรินทร์ เพียรกล้า	
๕	นายเสกน ยอดทัพ	กรรมการ	เสกน ยอดทัพ	
๖	นางสาวโสภิตา โกมินทร์	กรรมการ/ เลขานุการ/	โสภิตา โกมินทร์	
๗	นายวีรนนท์ คำมุงคุณ	ผู้ช่วยเลขานุการ	วีรนนท์ คำมุงคุณ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายบุญเลิศ อนันตภูมิ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ดังนี้

นายบุญเลิศ อนันตภูมิ  
(นายกอบต.เกล่ง)  
ประธานกรรมการ

- ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แทนแผนอัตรากำลังเดิมที่จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง ได้แต่งตั้งให้คณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง ที่ ๔๐๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการและเลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

- มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ให้มีขอบเขตและแนวทางครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลแก่ง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแก่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพงาน

๔. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป และเพื่อจะได้จัดส่งให้ทันภายในกำหนด ซึ่งจังหวัดได้แจ้งให้จัดส่งภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม

- รับทราบ

- ตามกรอบอัตรากำลังเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบล เรามีอัตรากำลังอย่างไรบ้างขอให้ท่านปลัดได้ชี้แจงข้อมูล ดังกล่าว

นายสุริช วงษ์เสียม

- ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เรามีทั้งหมด ๖ ส่วน

(ปลัด อบต.แก่ง)

ราชการ ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดต้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ให้รายละเอียด

กรรมการ

แก่คณะกรรมการต่อไป

นางสาวโสภิตา โกมินทร์

- ส่วนราชการมีทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ มีอัตรากำลัง ดังนี้

(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)

ประเภทบริหารท้องถิ่น

กรรมการ/เลขานุการ

- ปลัดต้องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

- รองปลัดการบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดต้องค์การบริหารส่วนตำบล

ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานนิติการ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานส่งเสริมการเกษตร

- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานเทศกิจ

- งานสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์

- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

**กองคลัง**

**ฝ่ายพัฒนารายได้**

- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

**กองช่าง**

**ฝ่ายแบบแผนก่อสร้าง**

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข**

- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**งานตรวจสอบภายใน**

นายสุริช วงษ์เสงี่ยม  
(ปลัด อบต.แก่ง)  
กรรมการ

- จากที่หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ได้ชี้แจง คือ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลังเดิม ครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ - เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายบุญเลิศ อนันตภูมิ (นายก อบต.แก่ง) ประธานกรรมการ

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่งมีวิธีและการพิจารณาตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขานุการ ชี้แจงให้คณะกรรมการทราบ

นางสาวโสภิตา โกมินทร์ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) กรรมการ/เลขานุการ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงาน ต่อที่ประชุมปัจจุบัน ดังนั้น แล้วจึงขอแจ้งอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม ลด หรือปรับเกลี้ยอัตรากำลัง ดังรายละเอียดดังนี้



## ส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายบริหาร (จำนวน)	สายปฏิบัติ (จำนวน)		แผนเดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>									
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๓	นิติกร (ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ (ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๒	๒	๒	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ยาม	-	-	๑	๑	-	๑	-	
๓	พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒	-	-	-	
๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมบุคลากรสังกัดสำนักปลัด</b>		<b>๔</b>	<b>๑๘</b>	<b>๒๔</b>	<b>๒๔</b>	<b>๐</b>	<b>๑</b>	<b>๐</b>	

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายบริหาร (จำนวน)	สายปฏิบัติ (จำนวน)		แผน เดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ปง./ชง)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑	คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมบุคลากรสังกัดกองคลัง</b>		<b>๑</b>	<b>๙</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายบริหาร (จำนวน)	สายปฏิบัติ (จำนวน)		แผนเดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	คนงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมบุคลากรสังกัดกองช่าง</b>		<b>๑</b>	<b>๙</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายบริหาร (จำนวน)	สายปฏิบัติ (จำนวน)		แผนเดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ขง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๒				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมบุคลากรสังกัดกองการศึกษาฯ</b>		-	<b>๑๔</b>	<b>๒๐</b>	<b>๑๗</b>	<b>๒</b>	-	-	

## การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายบริหาร (จำนวน)	สายปฏิบัติ (จำนวน)		แผนเดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	๑	-	๑	-	-	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม...

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	จำนวนสายงาน		จำนวน	การเปลี่ยนแปลง (จำนวน)				หมายเหตุ
		สายบริหาร (จำนวน)	สายปฏิบัติ (จำนวน)		แผนเดิม	เพิ่ม	ลด	เกลี่ยอัตรา	
<b>พนักงานครูส่วนตำบล</b>									
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	๑	-	-	
๒	ครู	-	๔	๔	๔				
๓	ครูผู้ช่วย	-	-	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	แม่ครัว	-	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมบุคลากรสังกัดกองการศึกษา</b>		-	<b>๑๔</b>	<b>๒๐</b>	<b>๑๘</b>	<b>๒</b>	-	-	

นายสุริช วงษ์เสงี่ยม  
(ปลัด อบต.แกลง)  
กรรมการ

- ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นางสาวโสภิตา โกมินทร์  
(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)  
กรรมการ/เลขานุการ

- ในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอยุบเลิกตำแหน่ง ยามในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

นางสาววัชรินทร์ เพียรล้ำ  
(ผู้อำนวยการกองคลัง)  
กรรมการ

- ในส่วนของกองคลัง ยึดตามกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายเสกน ยอดทัพ  
(ผู้อำนวยการกองช่าง)  
กรรมการ

- ในส่วนของกองช่าง ยึดตามกรอบอัตรากำลังเดิมครับ

นายอนุรักษ์ เรืองประดิษฐ์  
(รองปลัด อบต. รก.ผู้อำนวยการฯ)เดิมครับ  
กรรมการ

- ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยึดตามกรอบอัตรากำลัง

นายสุริช...

นายสุริช วงษ์เสี้ยม  
(ปลัด อบต. รก.ผู้อำนวยการฯ)  
กรรมการ

- ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขาดบุคลากรในการจัดทำและปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชี รวบรวมรายละเอียดและปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชี การจัดทำงบประมาณ การรับ-จ่ายเงินเป็นไปตามหลักฐานการรับจ่ายเงิน ตรวจสอบและดูความถูกต้องของเอกสารสำคัญทางการเงิน ร่างหนังสือโต้ตอบ งานธนาคาร ตรวจสอบใบสำคัญที่ไม่มีปัญหา หรือมีกฎระเบียบชัดเจนอยู่แล้ว จัดทำฎีกาจัดซื้อ/ฎีกาเบิกจ่ายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสำราญกระผมในฐานะตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา และขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยครับ

นางสาวโสภิตา โกมินทร์  
(หัวหน้าฝ่ายอาคาร)  
กรรมการ/เลขานุการ

- ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งกรัง ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้กำหนดกรอบตำแหน่งเพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยค่ะ

นายสุริช วงษ์เสี้ยม  
(ปลัด อบต.แก่งกรัง)  
กรรมการ

- ขอมติที่ประชุมในการขอ กำหนดกรอบโครงสร้างส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม  
นายสุริช วงษ์เสี้ยม  
(ปลัด อบต.แก่งกรัง)  
กรรมการ

- มติที่ประชุมเห็นชอบกับทุกส่วนราชการที่เสนอ  
- ภาระค่าใช้จ่ายตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฐานในการคิดภาระค่าใช้จ่าย ของปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นยอดงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ และปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ก็ใช้ยอดปี ๒๕๖๘X๕% และปี ๒๕๖๘ และปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ก็ใช้ยอดปี ๒๕๖๘X๕% แต่เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง แจ้งให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดระยองให้ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๓๕%

นายบุญเลิศ อนันตภูมิ  
(นายก อบต.แก่งกรัง)  
ประธานกรรมการ

- ตอนนี้ค่าใช้จ่ายของเราถ้ารวมเงินอุดหนุน ก็ยังถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เพราะไม่เกิน ๓๕ % แต่หากไม่รวมเงินอุดหนุน ถือว่าสูงมากเลยเกิน ๔๐% เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดมากเลยครับ ก็คงต้องขอให้ช่วยกันควบคุมไว้ให้คงประมาณนี้หรือไม่ให้มากกว่านี้ เพราะ % นี้ก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก

นายบุญเลิศ อนันตภูมิ  
(นายก อบต.แก่ง)  
ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

นายสุริช วงษ์เสงี่ยม  
(ปลัด อบต.แก่ง)  
กรรมการ

- ถ้าหากว่าภาระค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่า ๓๕% คิดว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันน่าจะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากภารกิจเพิ่มมากขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ขอให้ทุกส่วนราชการพิจารณาให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน หากทุกส่วนราชการมีครบทุกส่วนราชการคงมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ขอให้ทุกส่วนราชการช่วยกันพิจารณาตามที่ส่วนราชการเสนอมา กรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเป็นเช่นไร ขอเชิญครับ ขอมติที่ประชุม

- เห็นชอบ

- เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้เพิ่มอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้  
พนักงานส่วนตำบล

๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา  
สังกัดกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

- เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ยุบเลิกอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้  
พนักงานจ้างทั่วไป

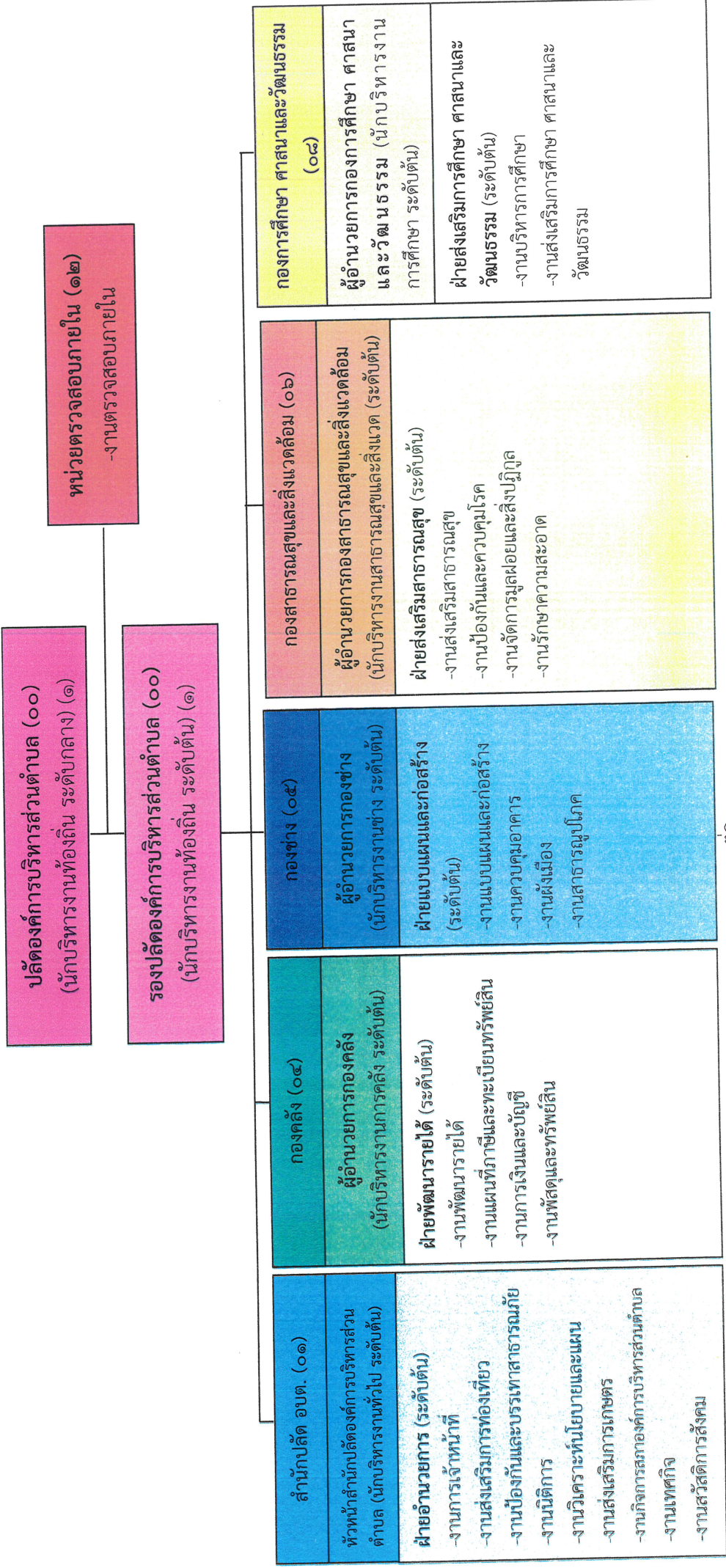
๑) ตำแหน่งยาม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบล

จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการใหม่ ขอความเห็นชอบจากทุกท่านด้วย นี่คือการสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ดังนี้

แผนภูมิ...

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

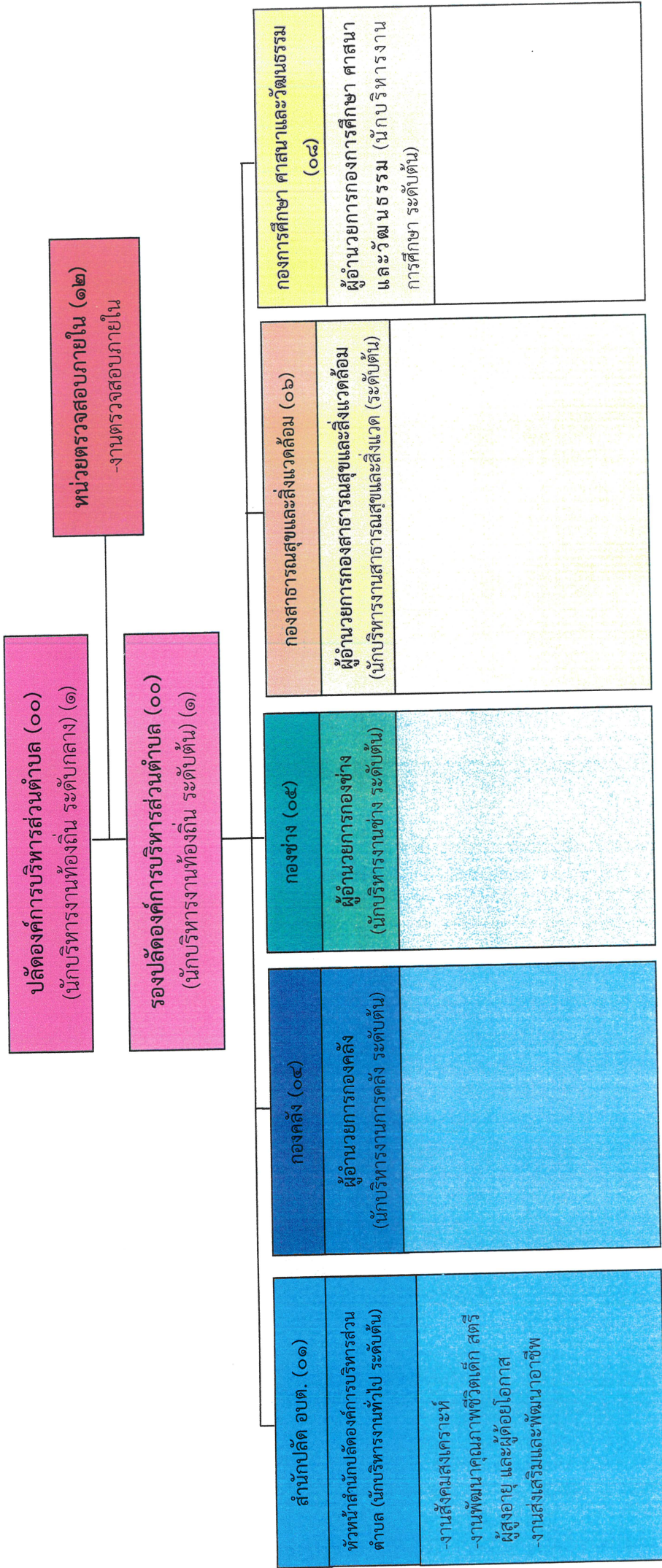
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง ประเภทสามัญ



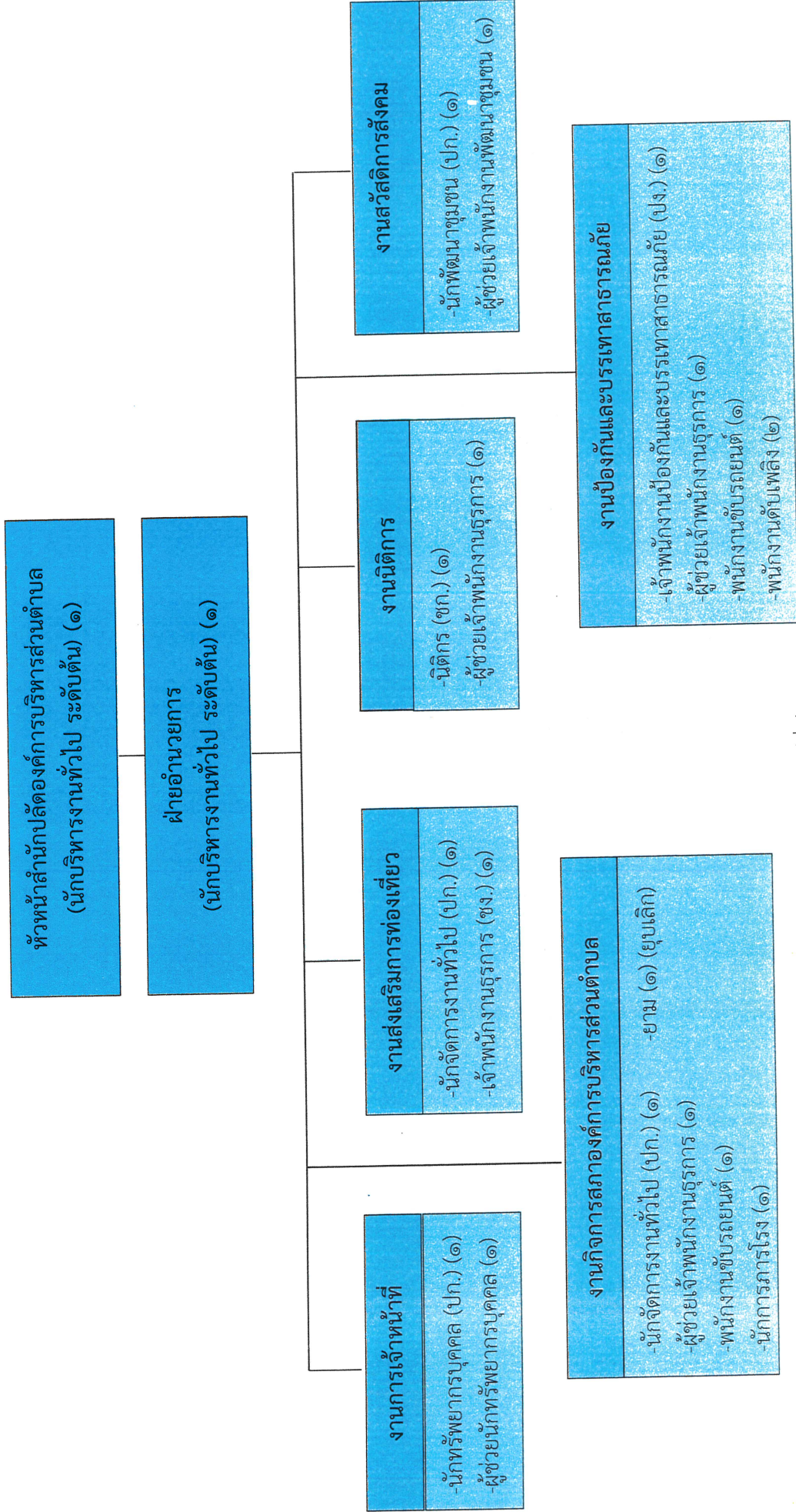
ต่อ



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ประเภทสามัญ

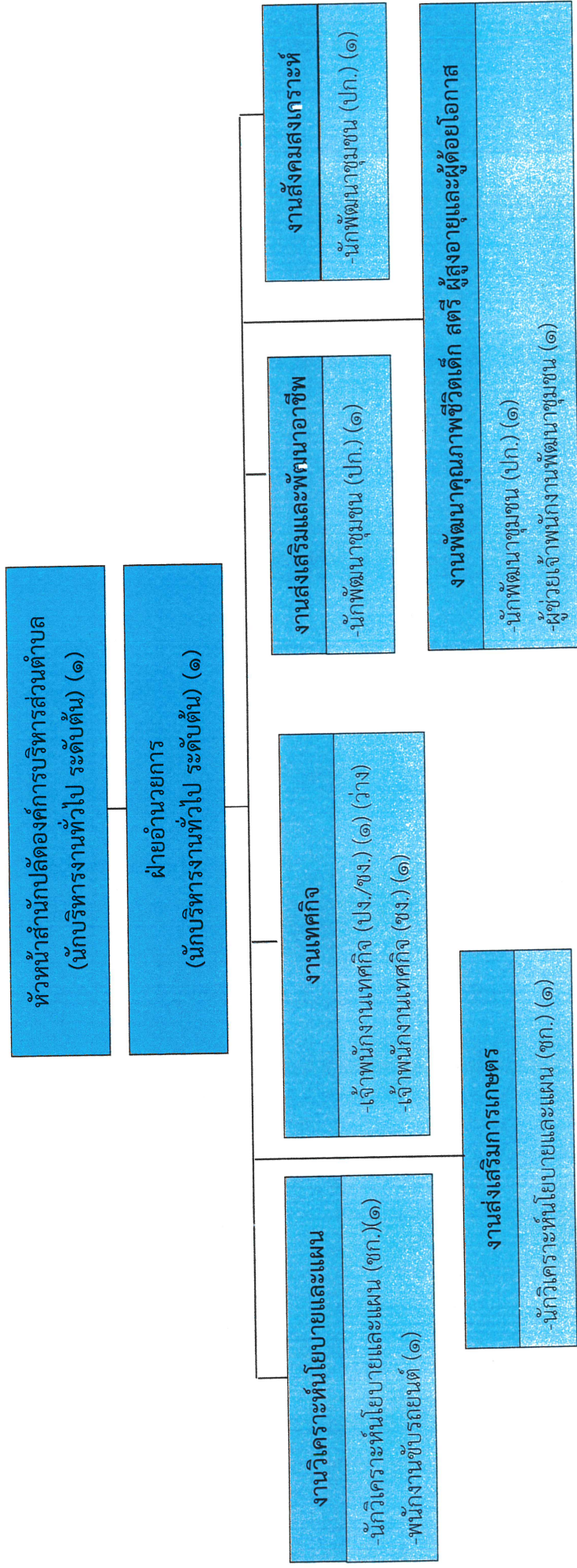


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



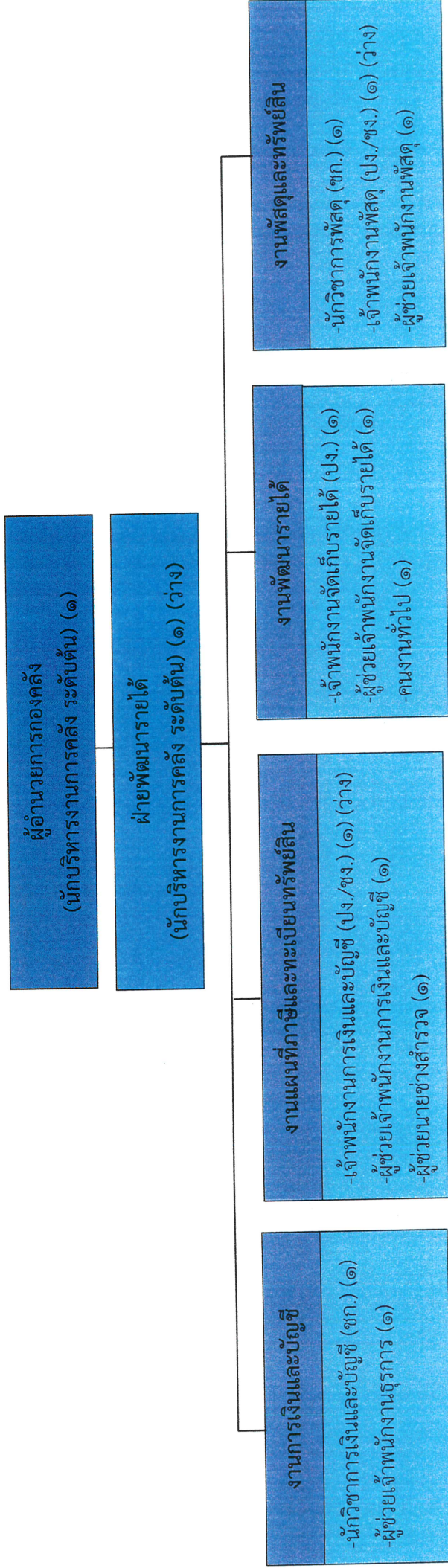
(ต่อ)

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



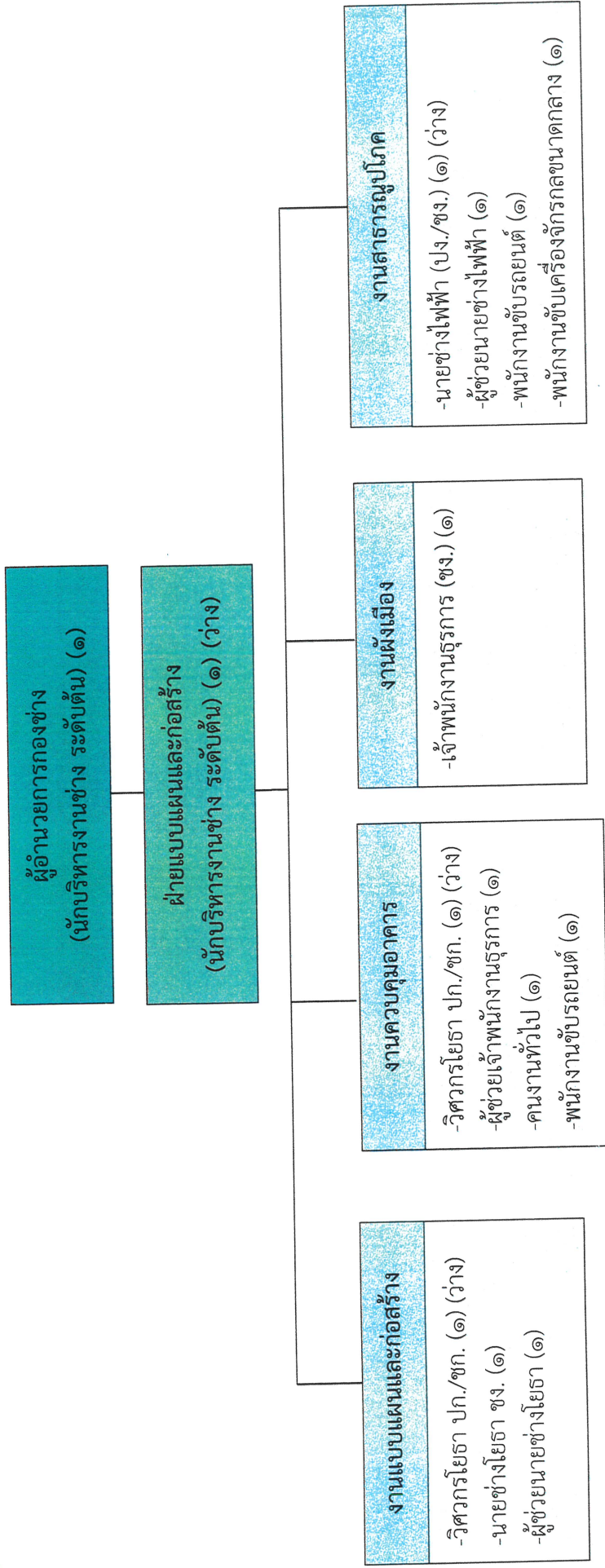
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๔	๒	๔
มีนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๓	๒	๔
อัตรากว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑

โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภาครัฐ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชช.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๓	๕	๑	๑๓
มีคกรอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๕	๑	๑๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)



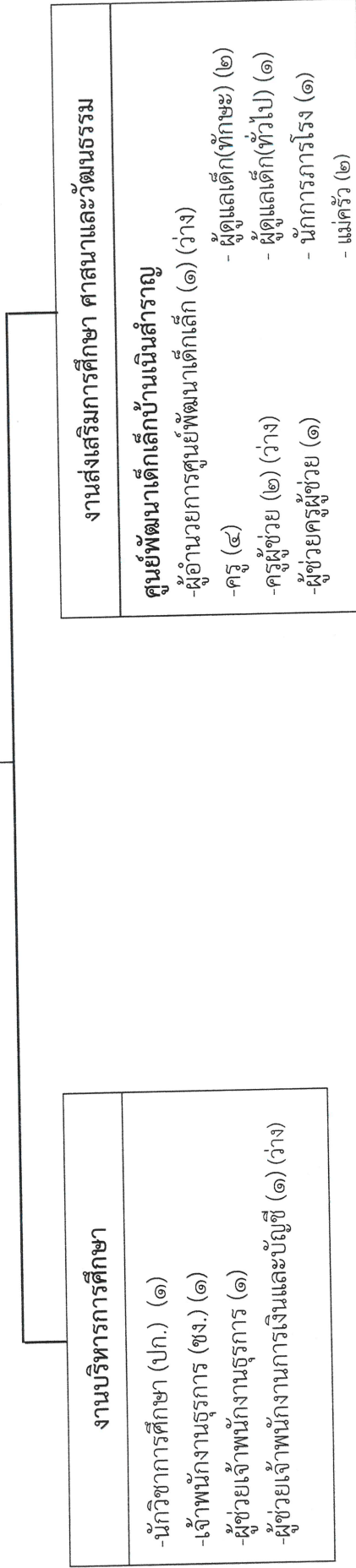
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๓	๕	๒	๑๓
มีคกรอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๕	๒	๑๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๓



โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.	ครู	ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อศ.	ปง./ชง.		
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๑	๔	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๔	๒๐
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๔	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	b

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแมลง  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน  
งานตรวจสอบภายใน  
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ประเภท	วิชาการ			รวม
	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	
ระดับ				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๑



### ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b> ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ ๖) การสาธารณสุข	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
<b>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b> ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในงานสวัสดิการสังคม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</p> <p>๓) การผังเมือง</p> <p>๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง</p> <p>๕) การควบคุมอาคาร</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p><b>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว</p> <p>๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์</p> <p>๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p> <p>๔) ให้มีตลาด</p> <p>๕) การท่องเที่ยว</p> <p>๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์</p> <p>๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับกรณีมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ ที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๓) การจัดการศึกษา</p> <p>๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร</p> <p>๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการ มีมาตรการป้องกัน</p> <p>๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สถาน้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑.๑๒ สภาพของดิน...

- ๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
- ๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
- ๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
- ๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

## ๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

- ๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย
- ๒.๒ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- ๒.๔ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ
- ๒.๕ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ๒.๖ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๗ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
- ๒.๘ ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด

## ๓. โอกาส (Opportunity-O)

- ๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
- ๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล
- ๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงประถมศึกษาและมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน
- ๓.๗ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี
- ๓.๘ เป็นตำบลที่อยู่ไม่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมาก สามารถเดินทางไป-มา สะดวก
- ๓.๙ เป็นแหล่งสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดระยอง

#### ๔. อุปสรรค (Threat-T)

- ๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
- ๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
- ๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
- ๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ
- ๔.๘ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น

นายบุญเลิศ อนันตภูมิ (นายก อบต.แก่ง) ประธานกรรมการ - ตามที่คณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ร่วมกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และได้มีมติเห็นชอบตามที่เสนอแล้วเสร็จเรียบร้อย ให้เลขานุการดำเนินการตามมติที่ประชุมและรายงานขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดระยอง ต่อไป

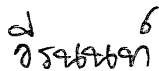
นางสาวโสภิตา โกมินทร์ (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ) กรรมการ/เลขานุการ - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ - เรื่องอื่น ๆ

นายบุญเลิศ อนันตภูมิ (นายก อบต.แก่ง) ประธานกรรมการ - ท่านใดมีปัญหาข้อเสนอแนะหรือข้อซักถามเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีข้อเสนอแนะหรือข้อซักถาม ผมขอปิดการประชุมในวันนี้ขอบคุณทุกท่านครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



( นายวีรนนท์ คำมุงคุณ )

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

