



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง.....	๓๙

ภาคผนวก

- * ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- * ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
- * คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
- * รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอมืองระยอง จังหวัดระยอง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานนี้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในตำแหน่งบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งมีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลแก่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น

การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแกลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.แก่ง พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบมีความรู้เฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างชัดเจน	๑) ถนนในพื้นที่ยังไม่เป็นคอนกรีตทุกสาย ๒) น้ำประปายังมีไม่เพียงพอกับครัวเรือน ๓) ไฟฟ้าไม่เพียงพอ มีปัญหาไฟฟ้าย่อย ๔) เงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับการแก้ไขปัญหา ๕) 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) บุคลากรทางการศึกษามีจำนวนเพียงพอต่อการพัฒนาและดูแลเด็กเล็ก ๒) คณะกรรมการบริหารศูนย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมความรู้อย่างต่อเนื่อง ๓) พนักงานมีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาในพื้นที่อย่างดี ๔) มีศาสนาสถาน สำหรับเป็นสถานที่ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมของคนในชุมชน	๑) ระดับการศึกษาของคนในชุมชนยังอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพัฒนา ๒) อาคารสถานที่สำหรับจัดการศึกษายังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ๓) สื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ ๔) มีข้อจำกัดในการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ ๒) รัฐบาลส่งเสริมการศึกษาและอุดหนุนงบประมาณ	๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่รองรับการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน 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) ประชาชนในพื้นที่มีรายได้น้อยกว่าค่าครองชีพของจังหวัดระยอง ๔) ประชาชนขาดความเข้าใจเรื่องสวัสดิการยังชีพต่างๆ ๕) ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มอาชีพได้
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลให้การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุผ่านทางสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ๒) รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่มีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาของประชาชน ๒) ภารกิจถ่ายโอนยังไม่มี ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

๔.๔ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับจิตอาสาในพื้นที่ ๒) จิตอาสาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ๓) มีงบประมาณเพียงพอ ๔) มีการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับแกนนำ, ผู้นำ	๑) ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุน (นักวิชาการ สุขาภิบาล) ๒) มีการแพร่ระบาดของโรคใช้เลือดออกในพื้นที่ ๓) ขาดที่มีควบคุมโรคที่มีประสิทธิภาพ 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 ในมิติด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) สภาพพื้นที่มีความเหมาะสมในการเพาะปลูก ๒) สินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพดี เช่น ทุเรียน มังคุด เงาะ ๓) ชายหาดสวนสนเดินทางสะดวก ใกล้กรุงเทพฯ	๑) ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเกษตรและงานท่องเที่ยวโดยตรง ๒) ต้นทุนในการผลิตสินค้าเกษตรมีราคาสูง ๓) เกษตรกรขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม ๔) สินค้าทางการเกษตรในบางช่วงมีราคาตกต่ำ ๕) แหล่งท่องเที่ยวมีจุดให้บริการนักท่องเที่ยวไม่เพียงพอ

	๖) ผู้ประกอบการเรือท่องเที่ยวขาดความรู้ด้านความปลอดภัยในการให้บริการนักท่องเที่ยว ๗) ปัญหาขยะในแหล่งท่องเที่ยว
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) ตลาดทั้งภายในและภายนอกมีความต้องการสินค้าเกษตร เช่น ทูเรียน มังคุด เงาะ ๒) รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร ๓) รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ ๔) โครงการรถไฟฟ้าความเร็วสูงจากกรุงเทพถึงมาบตาพุด	๑) พื้นที่ชายหาดสวนสนมีหน่วยงานอื่นรับผิดชอบร่วมด้วยทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้า และบางประเด็นไม่สามารถทำได้ ๒) มีการรื้อล้างพื้นที่สาธารณะของผู้ประกอบการร้านค้า

๔.๖ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อบต. ครบทุกส่วนราชการ ๒) มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานและพนักงานจ้างตามกรอบโครงสร้างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓) มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวมขององค์กร ๔) การดำเนินงานของ อบต. ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว ๕) พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	๑) พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ในองค์กรอยู่ต่างภูมิลำเนาอาจทำให้เกิดการโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ๒) อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ยังไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ๓) การจัดทำงบประมาณการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนามืออยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับจำนวนภารกิจที่ได้รับถ่ายทอดโอน ๕) ขาดความร่วมมือจากประชาชนอย่างแท้จริงจากภาคประชาชนส่วนใหญ่เป็นการจัดตั้งโดยเฉพาะประชากรแฝง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) กฎหมายรัฐธรรมนูญ มีการกำหนดสิทธิภาพของประชาชนมากขึ้นทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น	๑) ระเบียบและหนังสือสั่งการบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจนและล่าช้า ๒) ระเบียบข้อกฎหมายยังไม่ครอบคลุมการแก้ไขความต้องการของประชาชน (มีข้อจำกัดในการช่วยเหลือ) ๓) ภารกิจถ่ายทอดโอนมีจำนวนมากเมื่อเทียบกับเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ๔) หน่วยงานส่วนภูมิภาคขอรับเงินอุดหนุนในภารกิจหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกับ อบต.

๕. 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 แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓) การผังเมือง
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔) ให้มีตลาด
- ๕) การท่องเที่ยว
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบกิจการลงทุน
- ๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาง ชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สภามงคลการบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง

รวดเร็ว

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 มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงประถมศึกษาและมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ 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 การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ชาตุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ

๔.๘ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

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

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังตารางนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครูส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมอัตรากำลัง (คน)
๑	อบต.บ้านแลง	๔	๖๐,๗๓๕,๐๐๐	๓๕	๑	-	๕๐	๘๖
๒	ทต.แก่งกระจาน	๖	๖๙,๑๔๙,๘๕๐	๓๗	-	๕	๔๗	๘๙
๓	อบต.แก่ง	๕	๕๕,๘๐๐,๐๐๐	๓๔	๖	-	๓๖	๗๖
๔	อบต.กระเจ็ด	๖	๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๓	๒	๒๕	๖๐

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาส นั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึงอุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (ระดับองค์กร)

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

ประกอบกับปัญหาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีการปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิและมีการปรับค่าตอบแทน ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาของการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิก ตำแหน่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑
สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๓ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๕ ตำแหน่งคนงานทั่วไป สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ ปรับเกลี่ยเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒ สังกัดกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

๓. การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

-ไม่มี-

๔. การยุบเลิกตำแหน่ง(ถ้ามี)

พนักงานส่วนตำบล

-ไม่มี-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ไม่มี-

พนักงานจ้างทั่วไป

-ไม่มี-

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ทั้งสิ้น ๗๑ อัตรากำลัง ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๒ อัตรากำลัง ครูส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๗ อัตรากำลัง พนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๕ งานเทศกิจ ๑.๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑. ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๑.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๑.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๑.๔ งานควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑. ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูส่วนตำบล								
ครู อันดับ คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๑	๗๖	๗๖	๗๖	-๐ +๕			



๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			(+) / ลด (-)									
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๕๕๐	๑๖๘,๕๕๐	๖๙๗,๕๕๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๑๗,๕๕๐	๔๒,๖๒๐
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๕๕๐	๑๑๑,๕๕๐	๔๗๑,๒๒๐	๔๗๑,๗๗๐	๔๗๑,๒๒๐	๓๕,๖๘๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๒๒๐	๑๑๑,๗๗๐	๑๑๑,๗๗๐	๔๕๕,๗๗๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๕๕,๓๒๐	๓๒,๕๕๐
๔	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๒๒๐	๑๑๑,๖๗๐	๑๑๑,๖๗๐	๓๑๑,๗๗๐	๓๑๑,๓๒๐	๓๑๑,๓๒๐	๒๕,๙๗๐
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๘๘,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๒๒๐	๑๑๑,๗๗๐	๑๑๑,๗๗๐	๔๐๑,๒๒๐	๔๐๑,๗๗๐	๔๐๑,๒๒๐	๓๒,๕๕๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๕๐๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๒๒๐	๑๑๑,๖๗๐	๑๑๑,๖๗๐	๔๑๑,๒๒๐	๔๑๑,๖๗๐	๔๑๑,๒๒๐	๓๕,๑๑๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๓๑๑,๒๒๐	๓๑๑,๖๗๐	๓๑๑,๒๒๐	๒๗,๓๕๐
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๕๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๓๑๑,๒๒๐	๓๑๑,๖๗๐	๓๑๑,๒๒๐	๒๗,๓๕๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๓,๕๕๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๕๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๑๐๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๘,๕๕๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๑,๒๒๐	๗๑,๒๒๐	๗๑,๒๒๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๑๙,๒๒๐
๑๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๑,๒๒๐	๗๑,๒๒๐	๗๑,๒๒๐	๒๐๑,๖๖๐	๒๐๑,๖๖๐	๒๐๑,๖๖๐	๑๖,๓๕๐
๑๓	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๑	๑	๒๑๐,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๑,๒๒๐	๗๑,๒๒๐	๗๑,๒๒๐	๒๐๑,๖๖๐	๒๐๑,๖๖๐	๒๐๑,๖๖๐	๑๗,๕๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘๑,๒๒๐	๘๑,๒๒๐	๘๑,๒๒๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๑๘,๕๕๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๑,๒๒๐	๖๑,๒๒๐	๖๑,๒๒๐	๑๕๑,๖๖๐	๑๕๑,๖๖๐	๑๕๑,๖๖๐	๑๒,๕๕๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๑,๒๒๐	๑๑๑,๖๗๐	๑๑๑,๖๗๐	๑๑๑,๖๖๐	๑๑๑,๖๖๐	๑๑๑,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๐,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘๑,๒๒๐	๘๑,๖๗๐	๘๑,๖๗๐	๒๐๑,๖๖๐	๒๐๑,๖๖๐	๒๐๑,๖๖๐	๑๖,๖๗๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๑,๒๒๐	๖๑,๖๗๐	๖๑,๖๗๐	๑๖๑,๖๖๐	๑๖๑,๖๖๐	๑๖๑,๖๖๐	๑๓,๒๒๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๑,๒๒๐	๑๑๑,๖๗๐	๑๑๑,๖๗๐	๑๑๑,๖๖๐	๑๑๑,๖๖๐	๑๑๑,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม

ก.อบต. จังหวัด
 ระบุชื่อ
 ครั้งที่...
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
	กองคลัง																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๐,๒๖๐
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓	-	๓๕๕,๓๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓	-	๓๕๕,๓๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๒๐	๗,๔๕๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๖,๕๒๐	๑๖,๙๖๐
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๒,๖๐๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๕๘๐	๑๖๒,๙๔๐	๑๖๙,๕๔๐	๑๒,๕๓๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๒,๕๐๐
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๖๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๖๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๕๒๐	๑๓,๗๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๓๙	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๓๑,๖๖๐	๒๕,๖๖๐
๔๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๔๘๐
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๗,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๒๐	๖,๙๒๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๓,๙๕๐
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๕,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๖,๒๘๐	๑๒,๑๖๐
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๑๕,๗๕๐
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๑,๔๖๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ			
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			(+) / ลด (-)											
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๘	คนงานทั่วไป	-	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๔๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
๕๐	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๕๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๕๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๕๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๓,๐๔๐	๒๖๓,๐๔๐	๑๙,๕๘๐	
	พนักงานตามภารกิจ																				
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๕๕๐	
๕๖	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๓,๐๘๐	
๕๗	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๕๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๐,๕๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๕๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๓,๘๘๐	
๖๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๖๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๓๐๐,๙๘๐	๓๐๙,๕๒๐	๓๑๘,๐๖๐	๓๑๘,๐๖๐	๑๕,๕๕๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๑,๑๑๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสำราญ																				
๖๔	ครู	ช.ก.	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ก.อบค. - อิงศักดิ์

 ระเบียบ

 ครั้งที่.....

 เห็นชอบเมื่อ

 ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๖๕	ครู	ชก.	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๖๖	ครู	คค.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๖๗	ครู	คค.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๗๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๓,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๗๒๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๓๓,๙๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๒๐,๘๕๐	เงินอุดหนุน
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๗๔	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	งบท้องถิ่น
๗๕	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	งบท้องถิ่น
๗๖	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	งบท้องถิ่น
รวม (๔)				๗๖	๕๘	๓๔,๙๘๐,๑๖๐	๕๓๐,๐๐๐	๗๖	๗๖	๗๖	+๕	-	-	๑,๕๖๒,๔๐๐	๕๓๘,๘๐๐	๕๔๖,๒๔๐	๑๗,๐๕๓,๕๖๐	๑๗,๕๙๒,๓๖๐	๑๘,๑๓๘,๖๐๐	-
ประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น (๕)																๑,๗๐๕,๓๕๖	๑,๗๕๙,๒๓๖	๑,๘๑๓,๘๖๐	-	-
รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (๖)																๑๘,๗๕๘,๙๑๖	๑๙,๓๕๑,๕๙๖	๑๙,๙๕๒,๔๖๐	-	-
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																๓๓,๖๑	๓๔,๐๐	๓๕,๓๖	-	-

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

เป็นเงิน ๕๕,๘๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

เป็นเงิน ๕๖,๙๑๖,๐๐๐.๐๐ บาท (๕๕,๘๐๐,๐๐๐ x ๒ %) + ๑,๑๑๖,๐๐๐ = ๕๖,๙๑๖,๐๐๐)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

เป็นเงิน ๕๘,๐๕๔,๓๒๐.๐๐ บาท (๕๖,๙๑๖,๐๐๐ X ๒ %) + ๑,๑๓๘,๓๒๐ = ๕๘,๐๕๔,๓๒๐)

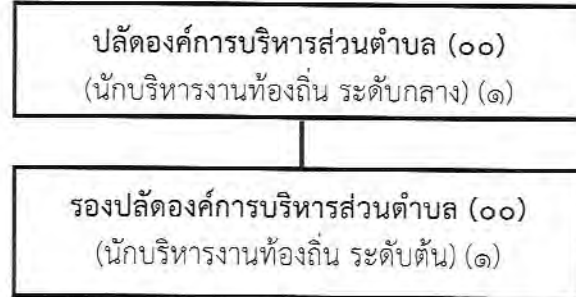
ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวเงินเดือน

และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

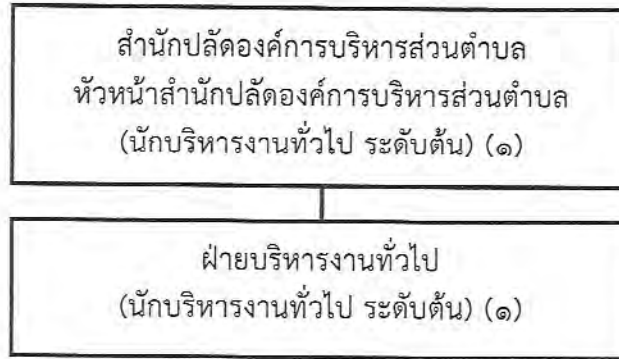
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ประเภทสามัญ



สำนักปลัด อบต. (๐๑)	กองคลัง (๐๔)	กองช่าง (๐๕)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) -งานบริหารทั่วไป -งานการเจ้าหน้าที่ -งานกฎหมายและคดี -งานนโยบายและแผน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานกิจการสภา -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานเทศกิจ	ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (ระดับต้น) -งานการเงิน -งานบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ฝ่ายก่อสร้าง (ระดับต้น) -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานผังเมือง -งานประสานสาธารณูปโภค	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (ระดับต้น) -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมโรค	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น) -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่.....
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ ก.ย. ๒๕๖๓

โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (๐๑)



งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นักการภารโรง (๑)
- ยาม (๑) (ว่าง)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)

งานกิจการสภา

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)

งานกฎหมาย และคดี

- นิติกร (ชก.) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (ว่าง)
- พนักงานดับเพลิง (๒)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

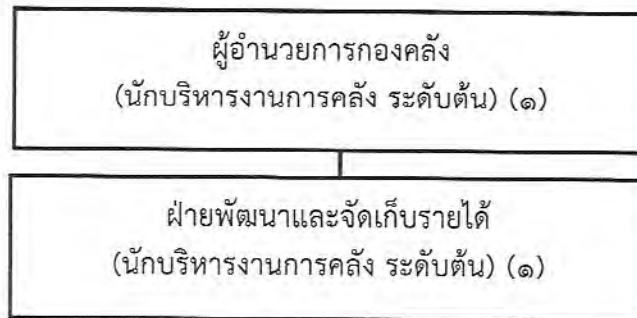
งานเทศกิจ

- เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง.) (๒)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๔	๖	๕	๒๒
มีคนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๔	๔	๔	๑๙
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๓

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (๐๔)



งานการเงิน

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

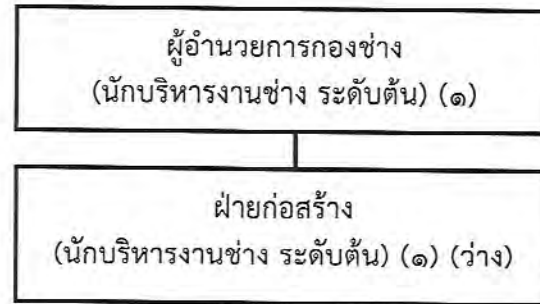
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๓	๕	๑	๑๓
มีนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๕	๑	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๐	๔

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (๐๕)



งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานออกแบบและควบคุม

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑) (ว่าง)

งานผังเมือง

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

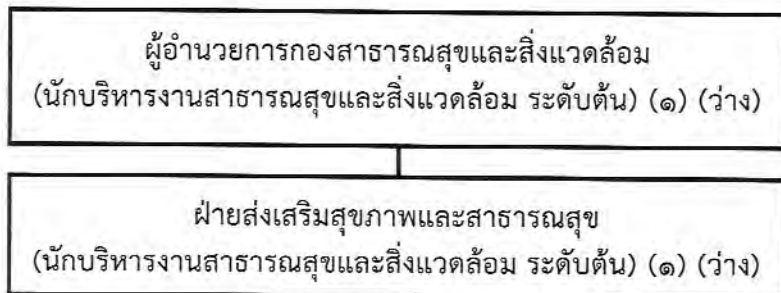
งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๓	๕	๒	๑๒
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๕	๑	๘
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๔

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (๐๖)



งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

งานรักษาความสะอาด

-คนงานประจำรถขยะ (๒)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)

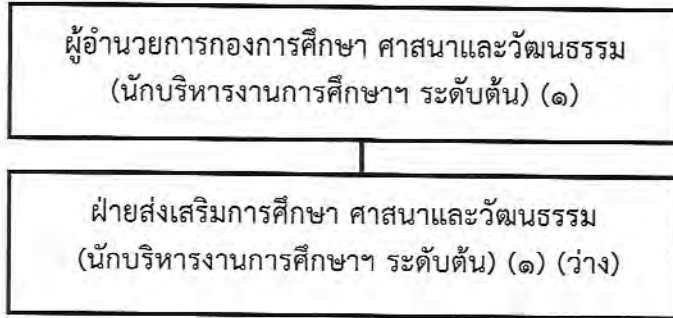
งานควบคุมโรค

-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๒	๓	๑	๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๑	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๔

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศพด.บ้านเนินสำราญ

- ครู (๔) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- นักการภารโรง (๑) (งบประมาณ อบต.)
- แม่ครัว (๒) (งบประมาณ อบต.)



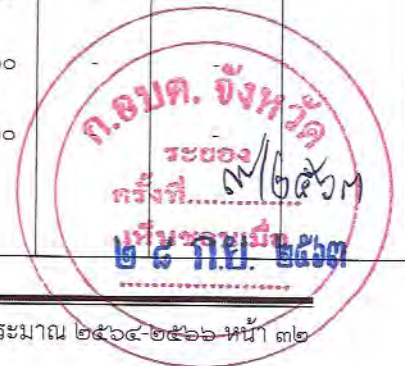
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	พง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๔	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๔	๔	๑๘
มีคนครอง	๐	๐	๑	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๔	๔	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายสุริช วงษ์เสงี่ยม	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๕๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๙,๕๕๐
๒	นายอนุรักษ์ เรืองประดิษฐ์ สำนักปลัด อบต.	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๓	นางจิรนนท์ ทองดีรัมย์	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานเลี้ยว (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๕๐๐
๔	นายศุภฤกษ์ อินทร์แก้ว	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๑,๖๕๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๙,๖๕๐
๕	นายวีรศักดิ์ ประสุวรรณ	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๘๙,๕๐๐	-	-	-
๖	นายนवल ยิ่งศิริ	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	-
๗	นายรัชภัทร แวรวิน	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๒๘,๒๐๐	-	-	-
๘	น.ส.นิภาพรรณ ทับอุไร	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๕๙,๕๖๐	-	-	-
๙	น.ส.เจษฎาภรณ์ นภาโชติ	ปริญญาตรี รปบ.รัฐศาสตร์	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-
๑๐	พ.จ.อ.สุชาติ ศงคาร	ปวส. สาขาเครื่องกล	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๓๕๑,๑๖๐	-	๗,๕๕๐	๓๕๘,๖๐๐
๑๑	น.ส.ชนิษฐา เกษแดง	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๕๐๐	-	-	-
๑๒	นายเพชร นิ่มนวล	ปวส.สาขาไฟฟ้าติดตั้ง	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	-
๑๓	นายนิรุช เสรีสกุลไชย	ปวส. สาขาเวชกิจฉุกเฉิน	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๒๑๐,๘๕๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	น.ส.ลัทธพรธรม ไกรอินทร์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๔๔,๗๖๐	-	-	
๑๕	น.ส.ภัทรฤทัย อนันตภูมิ	ปริญญาตรี สาขาศิลปศาสตร์	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	
๑๖	น.ส.ระพีพรธรม เทพจร	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๔,๒๔๐	-	-	
๑๗	นายสุรชัย เฟงฤทธิ	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	
๑๘	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายสมควร อักโขวงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายธนวัฒน์ เฟงฤทธิ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายจเรวัติ ประมวล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	น.ส.ปราณี บุญประเสริฐ	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	-	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๕	กมลกลิ่ง น.ส.วัชรินทร์ เพียรกล้า	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๔-๓๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔-๓๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๐,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๔๒,๑๖๐
๒๖	น.ส.ธนัชพรพัฒน์ กิตติอุดมพานิช	ปริญญาโท (การบัญชี)	๔๔-๓๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔-๓๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๒,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๓๐,๘๐๐
๒๗	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๔-๓๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๖๗,๓๒๐	-	-	-
๒๘	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๔-๓๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๖๗,๓๒๐	-	-	-
๒๙	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๔-๓๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-	-	-
๓๐	น.ส.ณัฐทิพย์ปัทมา ทิพนาค	ปริญญาตรี สาขา มนุษยศาสตร์ฯ	๔๔-๓๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๔-๓๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑๕,๗๖๐	-	-	-
๓๑	-ว่าง-	-	๔๔-๓๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๔-๓๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-	-	-
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ธนพร ชาญดี	ปวส. สาขา การบัญชี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	-
๓๓	น.ส.จินดารัตน์ อูระริน	ปวส. สาขาบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-
๓๔	น.ส.รุ่งฤดี ยิ้มเยื่อน	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๓๖๐	-	-	-
๓๕	น.ส.เพชรรัตน์ นาคระวัง	ปริญญาตรี สาขา บริหารทรัพยากรฯ	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๒๔๐	-	-	-
๓๖	นายปิยพันธ์ คงเจริญ	ปวส. สาขาการ ก่อสร้าง	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๗๑,๑๒๐	-	-	-
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.วัลลิกา ธนากิจสมบูรณ์	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๘	นายเสกน ยอดทัพ	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๓๙	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐
๔๐	นายวัชรินทร์ ภักดิ์อนันท์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๖,๓๙๕	-	-	-
๔๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-	-	-
๔๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-	-	-
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายทองศักดิ์ คินดี	ปวส. สาขาก่อสร้าง	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๔,๘๐๐	-	-	-
๔๔	นายเสมา อุปลับ	ปวส.สาขาช่างอุตสาหกรรม	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๔,๐๐๐	-	-	-
๔๕	นายจร เทียมทัต	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	-
๔๖	นายโสภณ เขยคล้าย	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๙๘,๔๘๐	-	-	-
๔๗	น.ส.สาวิตรี หิรัญมาศ	ปวส. สาขาบริหารธุรกิจ	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๐๔๐	-	-	-
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายวรวิทย์ ถนอมมิตร	ปวส.เครื่องยนต์	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗๖๐๐
๕๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐
๕๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๓	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๔	น.ส.หทัยรัตน์ สอนด้วง	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
๕๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สมฤทัย เรืองรัตน์สุนทร	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	
๕๖	นายชำนาญ นนทร์รัตน์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๖๔,๘๘๐	-	-	
๕๗	นายอภิสิทธิ์ นามไพร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	
๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิชากร นามงาม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นายปรีชา บิดตาระคะ	ปริญญาโท รปม. มหาวิทยาลัย	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๗,๖๐๐
๖๐	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐
๖๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๒	น.ส.สุภาวดี นิตยพล	ปริญญาตรี สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์	๔๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๔๔๐	-	-	
๖๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นิสากร หวานฤดี พนักงานครูส่วนตำบล	ปวส.สาขา บริหารธุรกิจ	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๒๔๐	-	-	
๖๔	น.ส.เสาวณี สุทธสนธิ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์	๒๑-๒๐๐๖๔	ครู	คศ.๒	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	ชก.	๓๔๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๐,๑๒๐
๖๕	น.ส.สุญาณา ชมภูรัตน์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์	๒๑-๒-๐๐๖๕	ครู	คศ.๒	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ชก.	๓๔๔,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๖,๒๘๐
๖๖	น.ส.จันทิมา ประกอบเกื้อ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๒๑-๒-๐๒๒๑	ครู	คศ.๑	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๑	๒๗๓,๙๖๐			
๖๗	น.ส.สุวรรณี หวานฤดี	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์	๒๑-๒-๐๒๒๒	ครู	คศ.๑	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	คศ.๑	๒๗๑,๖๘๐			

ก.อบค. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่.....
เงินคงเหลือ
๒๘ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๘	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๑,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๙	-ว่าง-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๑,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๗๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุภารัตน์ สึงชะพงศ์	ปริญญาตรี สาขา บริหารธุรกิจ	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
๗๑	น.ส.ขวัญตา อุตสาหะ	ปริญญาตรี สาขา ศึกษาศาสตร์	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๔,๙๒๐	-	-	
๗๒	น.ส.มาลี ญาติบำรุง	ปริญญาตรี สาขาคุรุศาสตร์	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
๗๓	พนักงานจ้างทั่วไป นางพรทิพย์ พร้อมเพียง	ปริญญาตรี สาขา บัญชี	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๔	น.ส.จิตรา สดใส	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	-	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๕	นางเพียงเพชร สุขอืดตะ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	-	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๖	นายสัญญา บุญเสริม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	-	-	-	นักรการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

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

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง 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. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในด้าน
การเงินและบัญชีการพัสดุและการตรวจสอบภายใน**

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย