



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

อำเภอเมืองระยอง

จังหวัดระยอง ๗/๒๕๖๔



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง จัดให้มีการประชุมชี้แจงข้อราชการและซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ผ่านระบบ Cisco Webex ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้ปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๘
๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๕
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง.....	๔๓

ภาคผนวก

- * ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
- * ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง
- * คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง
- * รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอมืองระยอง จังหวัดระยอง

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง 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 รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท 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 การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

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 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วน

ราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลแกลง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแกลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/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 โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ

การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- 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 มีปัญหาไฟฟ้าตก ๔) เงินงบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหา ๕) การจัดทำงบประมาณลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สอดคล้องกันแผนพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรชนงงบประมาณให้ท้องถิ่นมากขึ้นสำหรับโครงการที่เกินศักยภาพ	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 สำหรับเป็นสถานที่ฝึกอบรม	๑) ระดับการศึกษาของคนในชุมชนยังอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพัฒนา ๒) อาคารสถานที่สำหรับจัดการศึกษายังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ๓) สื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ ๔) มีข้อจำกัดในการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

คุณธรรมจริยธรรมของคนในชุมชน	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ ๒) รัฐบาลส่งเสริมการศึกษาและอุดหนุนงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่รองรับการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่รองรับการจัดงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ๒) ผู้ปกครองยังมีค่านิยมให้บุตรหลาน เรียนในสถานศึกษาเอกชน

๔.๓ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสังคม

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) มีการรวมตัวของกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่และจัดตั้งเป็นชมรมผู้สูงอายุ ๒) มีการจัดตั้งกลุ่มสตรีเพื่อดูแลเกี่ยวกับสิทธิของสตรี ๓) มีการส่งเสริมและให้ความรู้การประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๔) พนักงานมีความรู้ความสามารถและได้รับการฝึกอบรมสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) ผู้สูงอายุขาดความรู้ และความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพตนเอง ๒) สตรีในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิและหน้าที่ของตนเอง ๓) ประชาชนในพื้นที่มีรายได้น้อยถ้าเทียบกับค่าครองชีพของจังหวัดระยอง ๔) ประชาชนขาดความเข้าใจเรื่องสวัสดิการยังชีพต่างๆ ๕) ประชาชนไม่สามารถร่วมกลุ่มอาชีพได้
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) รัฐบาลให้การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุผ่านทางสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ๒) รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่มีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาของประชาชน ๒) ภารกิจถ่ายโอนยังไม่มีมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

๔.๔ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับจิตอาสาในพื้นที่ ๒) จิตอาสาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ๓) มีงบประมาณเพียงพอ ๔) มีการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับแกนนำ ผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุน (นักวิชาการสุขภาพตำบล) ๒) มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ ๓) ชุมชนที่มีควมคุมโรคที่มีประสิทธิภาพ ๔) การบริหารจัดการขยะใช้เงินงบประมาณค่อนข้างสูง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) มีกองทุน สปสช. อบต. แกลอง สนับสนุนป้องกันแก้ไข ส่งเสริมสุขภาพ ๒) นโยบาย Long Term Care 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) ภารกิจถ่ายโอนระหว่างส่วนราชการ กับ อบต. ยังไม่ชัดเจน เช่น อสม.

๔.๕ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการเพาะปลูก ๒) สินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพดี เช่น ทูเรียน มังคุด เงาะ ๓) ขยายหาดสวนสนเดินทางสะดวก 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) รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาวงการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ ๔) โครงการรถไฟฟ้าความเร็วสูงจากกรุงเทพฯถึงมาบตาพุด	๑) พื้นที่ชายหาดสวนสนมีหน่วยงานอื่นรับผิดชอบร่วมด้วยทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้า และบางประเด็นไม่สามารถทำได้ ๒) มีการรุกรานพื้นที่สาธารณะของผู้ประกอบการร้านค้า

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) อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ยังไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ๓) การจัดทำงบประมาณการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับจำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ๕) ขาดความร่วมมือจากประชาชนอย่างแท้จริงจากภาคประชาชนส่วนใหญ่เป็นการจัดตั้งโดยเฉพาะประชากรแฝง

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) กฎหมายรัฐธรรมนูญ มีการกำหนดสิทธิภาพของประชาชนมากขึ้นทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครอง และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น	๑) ระเบียบและหนังสือสั่งการบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจนและล่าช้า ๒) ระเบียบข้อกฎหมายยังไม่ครอบคลุมการแก้ไขความต้องการของประชาชน (มีข้อจำกัดในการช่วยเหลือ) ๓) ภารกิจถ่ายโอนมีจำนวนมากเมื่อเทียบกับเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร 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) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๖) การสาธารณสุข

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) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน

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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้
เพียงพอ

๒.๕ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

๒.๖ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๗ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่ง
บางครั้งไม่เพียงพอ

๒.๘ ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด

๓. โอกาส (Opportunity-O)

๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บ
รายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้ความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน
มากขึ้น

๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย

๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน
และประชาชนในตำบล

๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงประถมศึกษาและมีศูนย์การเรียนรู้
นอกโรงเรียน ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรี
ในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน

๓.๗ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี

๓.๘ เป็นตำบลที่อยู่ไม่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมาก สามารถเดินทางไป-มา สะดวก

๓.๙ เป็นแหล่งสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดระยอง

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การ
กำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกักถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตร
ส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วน
ตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

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
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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.แกลงกระเจด	๖	๖๙,๑๔๙,๘๕๐	๓๗	-	๕	๔๗	๘๙
๓	อบต.แกลง	๖	๕๕,๘๐๐,๐๐๐	๓๖	๖	-	๓๖	๗๘
๔	อบต.กระเจด	๖	๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๓	๒	๒๕	๖๐

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและ ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้หรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาส นั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ 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"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบอุ่น และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ซ้าย ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ ๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 	<p>จุดอ่อน W : (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย ๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
<p>โอกาส O : (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบอุ่นในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T : (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรรองรับ ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๓. ระดับความรู้ขาดความสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง (ระดับองค์กร)

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

ประกอบกับปัญหาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีการปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิและมีการปรับค่าตอบแทน ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาของการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร จึงมีความจำเป็นกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิก ตำแหน่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

พนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ ปรับปรุงเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ ปรับปรุงเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ สังกัดกองคลัง

๒.๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ ปรับปรุงเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒ สังกัดกองช่าง

๒.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ ปรับปรุงเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

- ไม่มี -

๔. การยุบเลิกตำแหน่ง

- 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. พื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ทั้งสิ้น ๗๖ อัตรา ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๔ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา เนื่องจากประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญกำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง/ สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม คือ หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ส่วนราชการ โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง และตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
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	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเทศกิจ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้ การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

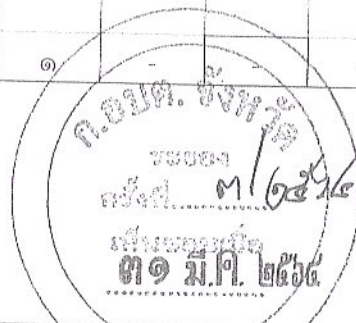
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (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 (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิค (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



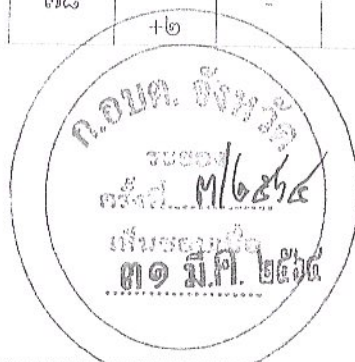
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบจ. อ่างทอง
รองนายก อบจ. อ่างทอง
วันที่ ๓๑ มิ.ย. ๒๕๖๔
๓๑ มิ.ย. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



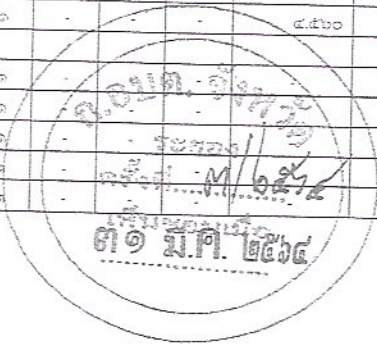
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	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	-	-	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๖	๓๘	๓๘	๓๘	-๐	-	-	
					+๒			



๕.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			(+) / ลด (-)									
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๕๑๑,๕๕๐	๑๖๗,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๖๗,๐๐๐	๑๖๗,๕๕๐	๑๖๗,๕๕๐	๕๐๒,๑๐๐	๕๐๒,๖๕๐	๕๐๒,๖๕๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๔๑๖,๑๖๐	๕๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๖,๑๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๓๙๖,๕๐๐	๓๙๖,๕๐๐	๓๙๖,๕๐๐	๔๒,๖๒๐
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๖,๑๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๕๐๒,๑๐๐	๕๐๒,๖๕๐	๕๐๒,๖๕๐	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๓๘๗,๕๐๐	๕๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๔๑๓,๕๐๐	๔๑๓,๕๐๐	๔๑๓,๕๐๐	๓๔,๖๕๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๕๐	๑๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๖๕๐	๑๑๑,๖๕๐	๑๑๑,๖๕๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖,๕๕๐
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๗๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๖,๕๕๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๑๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๖,๕๕๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓	๓	๓๖๗,๕๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๖,๕๕๐
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๖,๕๕๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๖,๕๐๐	๑๐๖,๕๐๐	๑๐๖,๕๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๐	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๖,๕๐๐	๑๐๖,๕๐๐	๑๐๖,๕๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖๗,๓๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๑,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๑	๑	๑๖๖,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๖,๕๐๐	๖๖,๕๐๐	๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๓	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๑	๑	๒๑๑,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๑,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๐๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๑,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๗๖,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๑๙๑,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๒๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐
๒๔	ยาม	-	๑	๑	๑๐๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๑๖๖,๕๐๐	๒๖,๕๕๐



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				
	กองคลัง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๔๐,๒๖๐
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐														ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐								๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๗๐๐								๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๒๖๑,๗๐๐	๒๗๗,๗๐๐	๒๙๓,๗๐๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๕๐								๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๗,๖๐๐	๒๑๑,๖๕๐	๒๑๙,๒๕๐	๒๒๗,๒๕๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๗๐๐								๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๖๖,๓๘๐	๒๗๓,๗๐๐	๒๘๑,๓๘๐	๑๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												๕,๓๐๐	๕,๓๐๐	๕,๓๐๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๗๗,๐๐๐	๒๘๖,๖๘๐	ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๖,๐๐๐														
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๑,๒๐๐								๕,๕๐๐	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๕๐๐	๑๔๗,๒๐๐	๑๕๕,๒๐๐	๑๑,๕๐๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐								๖,๑๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๔๓,๓๐๐	๑๔๙,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๒,๖๐๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๗,๗๐๐								๖,๑๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๑,๖๔๐	๑๕๘,๓๔๐	๑๖๖,๓๔๐	๑๒,๕๐๐
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๖๘,๗๖๐								๖,๐๐๐	๖,๓๕๐	๖,๕๘๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๑๑๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๒,๕๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												๖,๖๐๐	๖,๗๖๐	๗,๐๐๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๓๖๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๓,๗๐๐
๓๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐														
	กองช่าง																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๗๖๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๗๘,๘๔๐	๔๙๒,๔๖๐	๓๓,๕๖๐
๔๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-															
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๗๖๐								๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ทำงานเต็ม
๔๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๓,๖๐๐								๑๑,๐๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๔๐๐	๒๖๒,๖๐๐	๒๗๓,๘๐๐	๒๘๕,๒๐๐	ว่างเต็ม
๔๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๗๐๐								๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๗๐,๓๘๐	๒๗๗,๗๐๐	๒๘๕,๐๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๖๗,๖๒๐	๒๗๕,๐๒๐	๒๘๒,๖๒๐	ว่างเต็ม
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๗,๒๘๐								๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๑๘๑,๒๘๐	๑๘๗,๕๐๐	๑๙๓,๗๘๐	๑๒,๕๐๐
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๗,๒๘๐								๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๕๐	๑๖๑,๕๐๐	๑๖๘,๒๕๐	๑๗๕,๐๐๐	๑๓,๕๐๐
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๕,๓๒๐								๖,๕๐๐	๖,๗๕๐	๗,๐๐๐	๑๔๘,๗๖๐	๑๕๕,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๓,๕๐๐
๔๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๘๗,๒๘๐								๖,๕๐๐	๖,๗๕๐	๗,๐๐๐	๑๔๘,๗๖๐	๑๕๕,๖๖๐	๑๖๒,๖๖๐	๑๓,๕๐๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			(+) / ลด (-)										
							๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๖	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๑	๓๓๗,๕๖๐															
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐															
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐															
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๕๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๗,๒๒๐	๔๖๒,๗๔๐	๔๖๖,๕๖๐		ว่างเต็ม
๕๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๗,๒๒๐	๔๖๒,๗๔๐	๔๖๖,๕๖๐		ว่างเต็ม
๕๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๑	๑	๓๓๐,๗๖๐															
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ร.	๑	-	๒๓๗,๓๐๐															
๕๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ข.ง.	๑	๑	๒๓๘,๓๖๐															
	พนักงานตามภารกิจ																			
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๒๖๐															
๕๗	คนงานประจำรถขยะ (ที่กษษ)	-	๑	๑	๑๕๖,๓๐๐															
๕๘	คนงานประจำรถขยะ (ที่กษษ)	-	๑	๑	๑๖๔,๖๐๐															
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐															
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๖๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๕๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๗,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๖๐		๓๑,๘๘๐
๖๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๗,๒๒๐	๔๓๗,๗๔๐	๔๕๖,๕๖๐		ว่างเต็ม
๖๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๐๐															
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๓๗,๓๐๐															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๓,๒๖๐															

กระทรวงศึกษาธิการ
 กรุงเทพมหานคร
 วันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๘
 ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๘

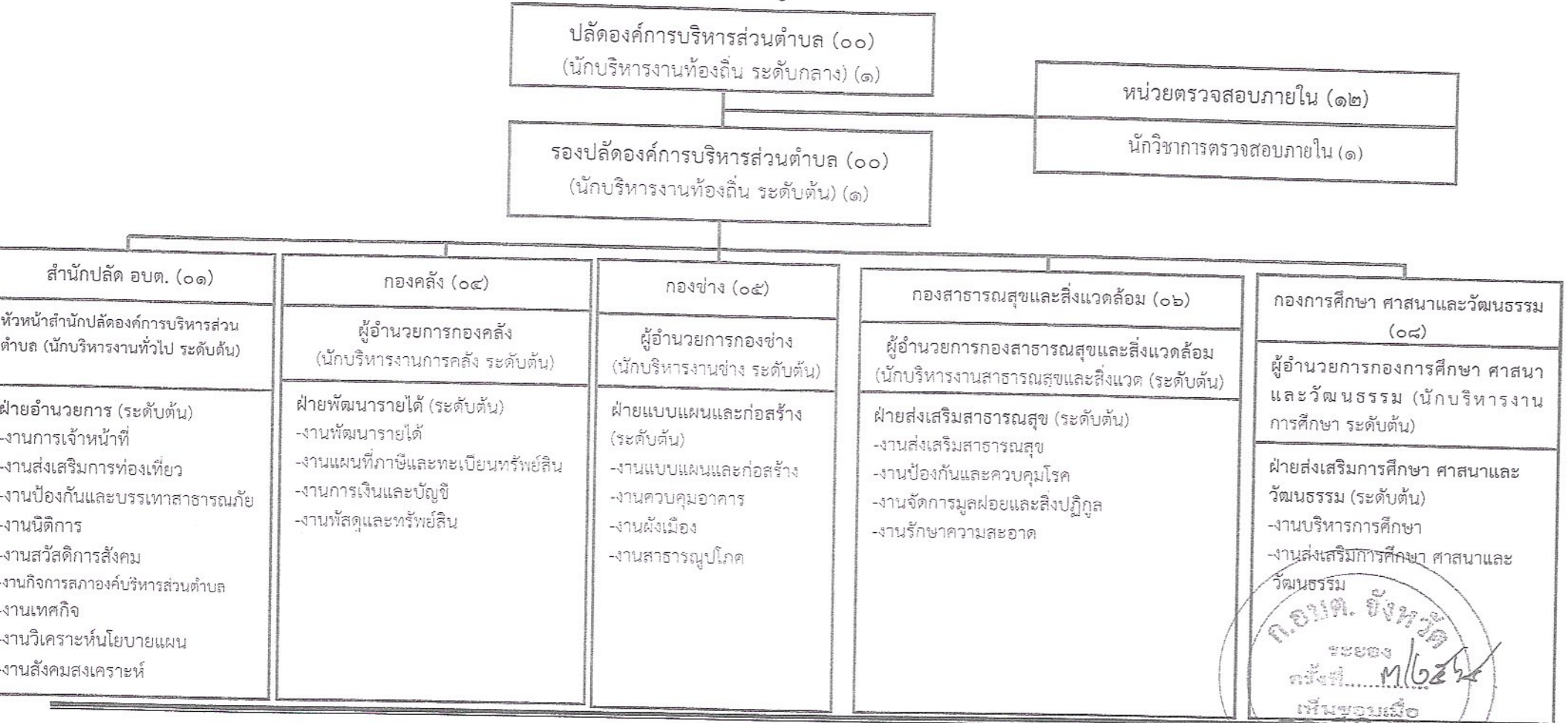
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	จำนวนใน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			(+) / ลด (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสำราญ																			
๖๕	ครู	ชก.	๑	๑	-															
๖๖	ครู	ชก.	๑	๑	-															
๖๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-															เงินอุดหนุน
๖๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-															เงินอุดหนุน
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-															เงินอุดหนุน
๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-															เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๓,๕๐๐															เงินอุดหนุน
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชง)	-	๑	๑	-															
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชง)	-	๑	๑	-															
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-															
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๗๕	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๗,๐๐๐															เงินอุดหนุน
๗๖	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๗,๐๐๐															
๗๗	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๗,๐๐๐															
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค./ชก.	๑	-	-															
	รวม (๔)	-	๗๖	๖๖	๑๕๕,๗๑๖,๗๕๐	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	๓๕๕,๓๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๑๖๗,๓๐๐	๑๖๗,๓๐๐	๑๖๗,๓๐๐		
	ประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น (๕)				๕๑๐,๐๐๐	๗๘	๗๘	๗๘	+๒	-	-	๘๖๖,๗๐๐	๕๕๖,๗๐๐	๕๕๖,๗๐๐	๑๗,๒๒๕,๗๖๐	๑๗,๒๒๕,๖๖๐	๑๗,๒๒๕,๖๖๐			กำหนดเพิ่ม
	รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (๖)																			
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																			

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๕๕,๘๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๕๖,๘๑๖,๐๐๐.๐๐ บาท (๕๕,๘๐๐,๐๐๐ x ๒ %)
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๘,๐๕๕,๗๖๐.๐๐ บาท (๕๖,๘๑๖,๐๐๐ x ๒ %)
 ข้าราชการด้อยโชน ลูกจ้างประจำด้อยโชน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินเดือนอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแนบอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕



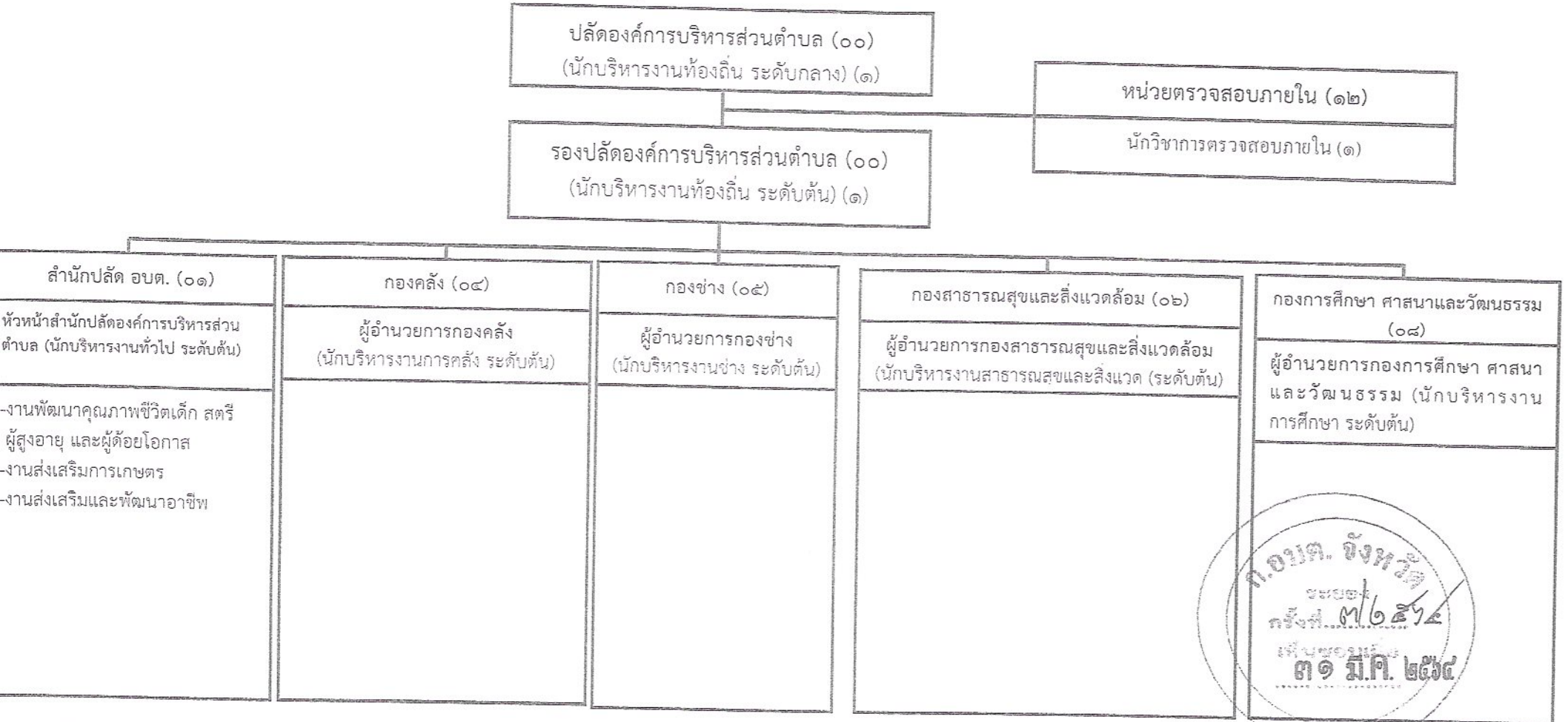
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ประเภทสามัญ

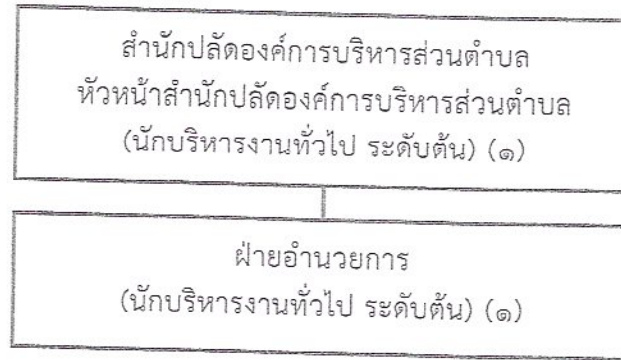


โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ประเภทสามัญ

(ต่อ)



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



งานการเจ้าหน้าที่

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

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

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

งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นักการภารโรง (๑)
- ยาม (๑) (ว่าง)

งานนิติการ

- นิติกร (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

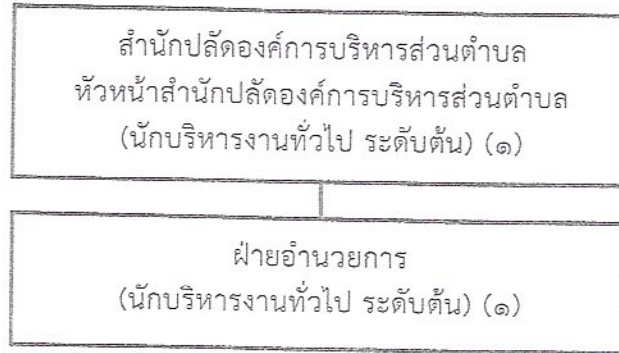
งานสวัสดิการสังคม

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



(ต่อ)

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



งานเทศกิจ

- เจ้าพนักงานเทศกิจ (ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง.) (๑)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

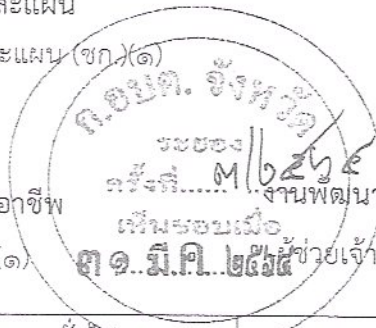
งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

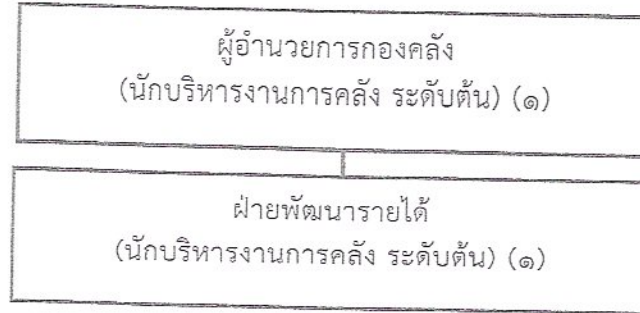
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๕	๖	๕	๒๒
มีคนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๕	๐	๕	๕	๕	๒๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒

โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)



งานการเงินและบัญชี

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

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

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

งานพัฒนารายได้

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

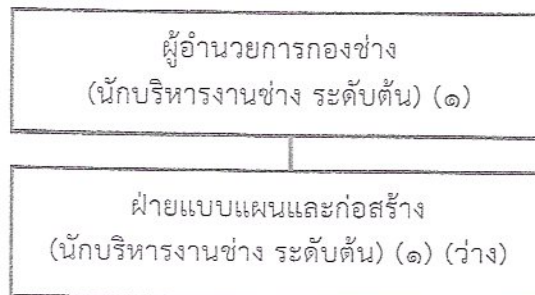
งานพัสดุและทรัพย์สิน

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



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภาครัฐกิจ	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 (๐๕)



งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานควบคุมอาคาร

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานผังเมือง

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

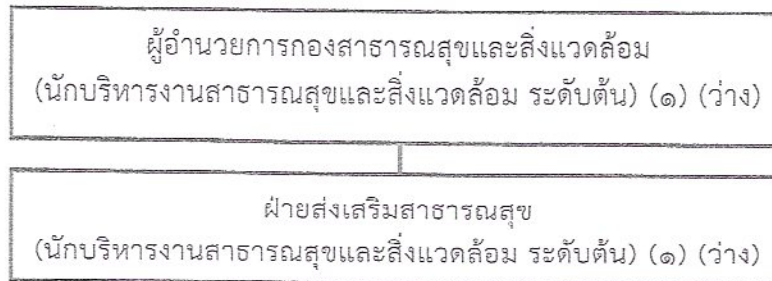
งานสาธารณูปโภค

- 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	๑	๐	๓	๕	๒	๑๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๕	๒	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๔

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



งานป้องกันและควบคุมโรค

-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) (๑)

งานส่งเสริมสาธารณสุข

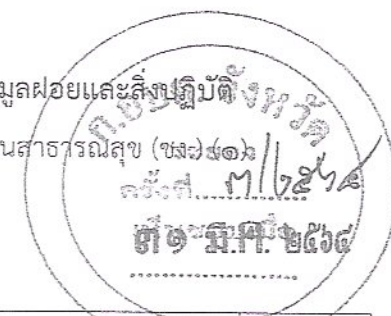
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

งานรักษาความสะอาด

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

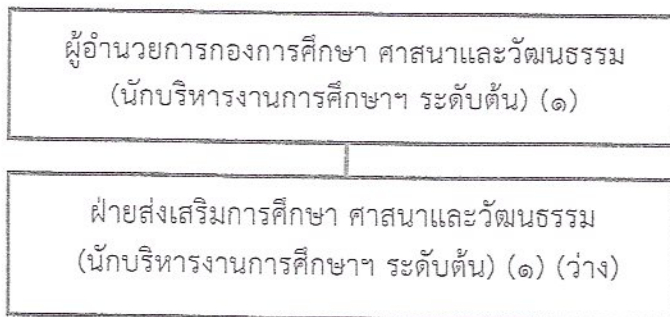
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

-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
มีนครรอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๓	๑	๖
อัตรารว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



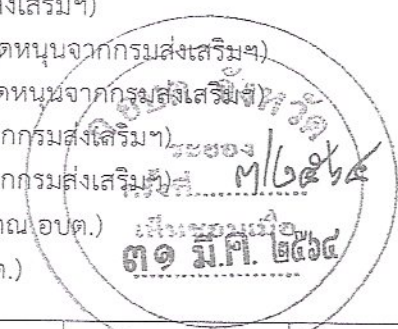
งานบริหารการศึกษา

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

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

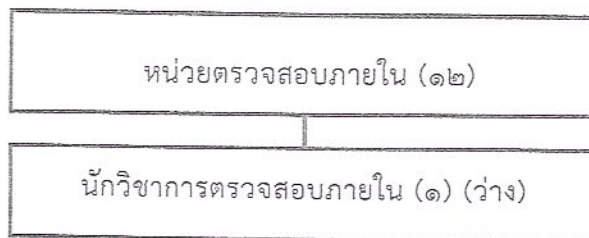
ศพด.บ้านเนินสำราญ

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

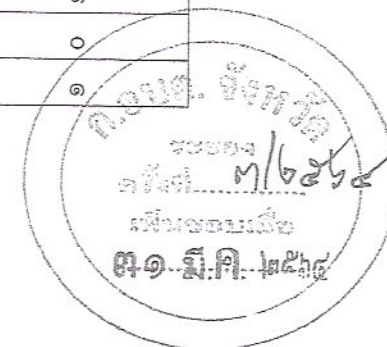


ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	พง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๔	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๔	๔	๑๘
มีคนครอง	๐	๐	๑	๔	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๔	๔	๑๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๔

โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



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



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			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	๕๑๑,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐
๒	นายอนุรักษ์ เรืองประดิษฐ์ สำนักปลัด อบต.	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๓	นางจิรนนท์ ทองดีรัมย์	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๔	นายศุภฤกษ์ อินทร์แก้ว	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๙,๖๔๐
๕	นายวีรศักดิ์ ประสุวรรณ	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	-
๖	นายวพล ยังศิริ	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	-
๗	นายรัชชภัทร แวรว็บ	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๒๘,๒๐๐	-	-	-
๘	น.ส.นิภาพรณ หับอุไร	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๔๙,๕๖๐	-	-	-
๙	น.ส.เจษฎาภรณ์ นภาโชติ	ปริญญาตรี รปบ.รัฐศาสตร์	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๙-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๙-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-
๑๐	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	น.ส.ชนิษฐา เกษแต่ง	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	-
๑๒	นายเพชร นิ่มนวล	ปวส.สาขาไฟฟ้าติดตั้ง	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทคนิค	ชง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	-
๑๓	นายนิรุศ เสริมกุลไชย	ปวส. สาขาอาชีพ ผูกเดิน	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ปง.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	-

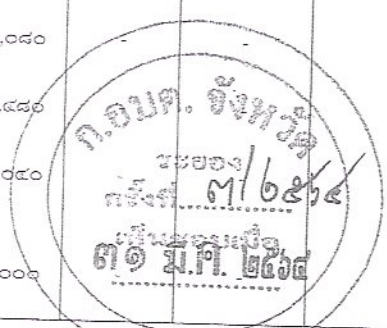
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	น.ส.ลัทพรพรรณ ไกรอินทร์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	
๑๕	น.ส.ภัทรฤทัย อนันตภูมิ	ปริญญาตรี สาขาศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๕๐	-	-	
๑๖	น.ส.ระพีพรรณ เทพจร	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๔,๒๕๐	-	-	
๑๗	นายสุรชัย เฟงฤทธิ์	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	
๑๘	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๙	น.ส.ศิริลักษณ์ ศักดาปรีชา	ปริญญาตรี สาขา ภูมิสารสนเทศ ศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายสมศร อักโขวงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายธนวัฒน์ เฟงฤทธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายจเรวัต ประหมล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	น.ส.ปราณี บุญประเสริฐ	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	-ว่าง-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	

น.อบต. อังหวัค
 - รมของ
 ศซึ่งศ ๓ (๒๕๖๕)
 กางเดิม
 เป็นรอนเมื่อ
 ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๕

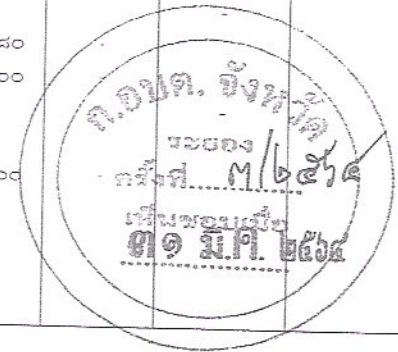
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๕	กมลคลิ่ง น.ส.วิชรินทร์ เพียรล้ำ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๐,๑๖๐	๕๒,๐๐๐		๕๕๒,๑๖๐
๖๖	-ว่าง-	-	๕๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๕๒๙,๖๐๐
๖๗	-ว่าง-	-	๕๙-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๙-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๖๓,๓๒๐	-		ว่างเต็ม
๖๘	-ว่าง-	-	๕๙-๓-๐๕-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๙-๓-๐๕-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๖๓,๓๒๐	-		ว่างเต็ม
๖๙	-ว่าง-	-	๕๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-		ว่างเต็ม
๗๐	น.ส.ณัฐทิพย์ ปักส์ ทิพนาค	ปริญญาตรี สาขา มนุษยศาสตร์ฯ	๕๙-๓-๐๕-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๙-๓-๐๕-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑๕,๓๖๐	-		ว่างเต็ม
๗๑	-ว่าง-	-	๕๙-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๙-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-		ว่างเต็ม
๗๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ธนพร ขาญดี	ปวส. สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๔๓,๔๐๐	-		
๗๓	น.ส.จินดารัตน์ อูระริน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๖๐๐	-		
๗๔	น.ส.รุ่งฤดี ยิ้มเยื่อน	สาขาบริหารธุรกิจ ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๓๖๐	-		
๗๕	น.ส.เพชรรัตน์ นาคระวัง	สาขาบริหารธุรกิจ ปริญญาตรี สาขา บริหารทรัพยากรฯ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๒๔๐	-		
๗๖	นายปิยพันธ์ คงเจริญ พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.สาขาการก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๗๑,๑๒๐	-		
๗๗	น.ส.วัลลิกา ธนากิจสมบูรณ์	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-		



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๘	นางเสกน ยอดทัฬห	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๔๒๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๓๙	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๑	นายวิชรินทร์ กักต้อนันท์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๒๖,๓๙๕	-	-	-
๔๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.ง.	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๓	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.จ./ช.ง.	๔๙-๓-๐๕๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.จ./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๕	นายทรงศักดิ์ คินดี	ปวส. สาขาก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๕,๘๐๐	-	-	-
๔๖	นายเสมา อุปลับ	ปวส. สาขาช่างอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๕,๐๐๐	-	-	-
๔๗	นายจรูญ เทียมทัต	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	-
๔๘	นายโสภณ เขยคาลัย	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๓๘,๔๘๐	-	-	-
๔๙	น.ส.สาวตรี ธีร์ภูมาศ	ปวส. สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๐๔๐	-	-	-
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๑	นายวรวัฒน์ ถนอมมิตร	ปวส. เครื่องยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๐	นายชาคริต สามีภักดิ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๑	นางสาวดารณ สุข และ สิ่งแวดล้อม -ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๖๐๐
๕๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐
๕๓	น.ส.โสภภาพรณ สุธรรมแปง	ปริญญาตรี สาขา อนามัยสิ่งแวดล้อม	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๕๔	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๔๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๕	น.ส.หทัยรัตน์ สอนดวง	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตร บัณฑิต	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สมฤทัย เรืองรัตน์สุนทร	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	
๕๗	นายชำนาญ นนทร์พันธ์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๖๔,๘๘๐	-	-	
๕๘	นายอภิสิทธิ์ นามไพร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิชากร นามงาม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นายปรีชา ปิตตาระคะ	ปริญญาโท ร.ป.ม. มหาวิทยาลัย	๔๔-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๗,๖๐๐
๖๑	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐
๖๒	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๘-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๔๔-๓-๐๘-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๖๓	น.ส.สุภาวดี นิตยพล	ปริญญาตรี สาขา วิทยาการคอมพิวเตอร์	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๓๖,๔๔๐	-	-	-
๖๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นิสากร หวานฤดี พนักงานครูส่วนตำบล	ปวส.สาขา บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔๑,๒๔๐	-	-	-
๖๕	น.ส.เสาวณี สุทธสนธิ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	ช.ก.	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	ช.ก.	๓๔๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๐,๑๒๐
๖๖	น.ส.สุญาภา ชมภูรัตน์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ช.ก.	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ช.ก.	๓๔๔,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๖,๒๘๐
๖๗	น.ส.จันทิมา ประกอบเกื้อ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	ค.ศ.๑	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๗๓,๙๖๐	-	-	-
๖๘	น.ส.สุวรรณี หวานฤดี	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	ค.ศ.๑	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๗๑,๖๘๐	-	-	-

ก.อบต. จังหวัด
 ระยอง
 ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
 เดือน ธันวาคม
 ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๙	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗๐	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๗๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุดารัตน์ สังขะพงษ์	ปริญญาตรี สาขา บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๓๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๗๒	น.ส.ขวัญตา อุตสาหะ	ปริญญาตรี สาขา ศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๕๕,๙๒๐	-	-	
๗๓	น.ส.มาลี ญาติบำรุง	ปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๒๗,๐๘๐	-	-	
๗๔	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.พรทิพย์ พร้อมเที่ยง	ปริญญาตรี สาขา บัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๕	น.ส.จิตรา สดใส	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๖	น.ส.เพียงเพชร สุขอัครตะ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๗	นายสัญญา บุญเสริม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๘	หน่วยตรวจสอบภายใน -ว่าง-	-	-	-	-	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกล่ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการของพนักงานส่วนตำบล 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 และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. คุณธรรมจริยธรรม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป สำหรับข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 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 รวมทั้งพึงละเว้นการ
รับของมีค่าใดๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๑๘ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแมลง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๒๖, ๒๒๙ และข้อ ๒๓๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ตัวนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งแนวทางการจัดตำแหน่งข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) หนังสือที่ รย ๐๐๒๓.๒/ว๑๔๙ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ เรื่อง
แจ้งแนวทางการขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และมติ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลแมลง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จึงประกาศโครงสร้างส่วน
ราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

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

โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ
องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในอบต.การกำกับ
การเร่งรัดการปฏิบัติราชการใน อบต.ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้
คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การ
บริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ
สังคม เกี่ยวกับการสังคมเคราะห์ การส่งเสริมการเกษตร งานกิจการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมและพัฒนา
แหล่งท่องเที่ยว งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การอนุรักษ์แหล่งน้ำ และป่าไม้ การให้คำปรึกษาแนะนำ
การตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วน
ราชการภายในดังนี้

- ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ
- ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑.๗ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑.๘ งานเทศกิจ
- ๑.๑.๙ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๑๐ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๑๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๒. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้
- ๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๑.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๑.๓ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๑.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๑.๓ งานผังเมือง
- ๓.๑.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข

๔.๑.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข

๔.๑.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๑.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๑.๔ งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการศึกษางานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกีฬาและสันทนาการ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๖.๑ งานควบคุมและตรวจสอบภายใน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

ที่ ๑๕๒ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแก่ง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีขอบเขตและแนวทางครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลแก่ง
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแก่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
๔. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔



(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากลาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง โทร. ๐๓๘-๖๔๗-๕๐๕-๖

ที่ รย ๓๓๘๐๑ / ๑๕๗ / วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง จัดให้มีการประชุมชี้แจงข้อราชการและซักซ้อมแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ผ่านระบบ Cisco Webex ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง เป็นไปตามประกาศดังกล่าว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วยดังนี้

๒.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง	ประธานกรรมการ
๒.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง	กรรมการ
๒.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง	กรรมการ
๒.๔ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. และผู้อำนวยการกองทุกกอง	กรรมการ
๒.๕ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓ , ๑๕

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว จึงเห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

เห็นควร...

๔.๑ เห็นควรอนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๒ เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ตามข้อ ๔



(นางจිරนันท์ ทองติธรรมย์)

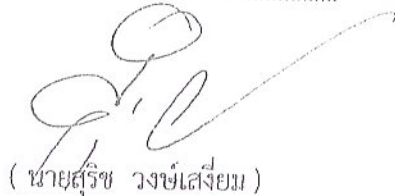
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

- เพื่อโปรดทราบ

-

ลงชื่อ



(นายสุริช วงษ์เสี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

อนุมัติ ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ



(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง