แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง จัดให้มีการประชุมชี้แจงข้อราชการและซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ผ่านระบบ Cisco Webex ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ 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 การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลงให้เหมาะสมอีกด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง
อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

สารบัญ

❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖❖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

---

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแกลงมีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง 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 โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึด โยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ

การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.แกลง 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) เงินงบประมาณมีไม่เพียงพอกับการแก้ไขปัญหา ๕) การจัดทำงบประมาณลงทุนด้านโครงการสร้างพื้นฐานไม่สอดคล้องกันแผนพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดหนุนงบประมาณให้ท้องถิ่นมากขึ้นสำหรับโครงการที่เกินศักยภาพ	๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่รองรับการแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ๒) ถนนบางสายเป็นถนนในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นทำให้การแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชนเกิดความล่าช้า

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)
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) ประชาชนในพื้นที่มีรายได้น้อยถ้าเทียบกับค่าครองชีพของจังหวัดระยอง ๔) ประชาชนขาดความเข้าใจเรื่องสวัสดิการยังชีพต่างๆ ๕) ประชาชนไม่สามารถร่วมกลุ่มอาชีพได้
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลให้การส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุผ่านทางสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ๒) รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	๑) ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการต่างๆ ยังไม่มีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาของประชาชน ๒) ภารกิจถ่ายโอนยังไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

๔.๔ วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (strengths)	จุดอ่อน (weaknesses)
๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับจิตอาสาในพื้นที่ ๒) จิตอาสาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ๓) มีงบประมาณเพียงพอ ๔) มีการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับแกนนำ,ผู้นำ	๑) ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุน (นักวิชาการสุขาภิบาล) ๒) มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่ 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 ทุเรียน มังคุด เงาะ ๒) รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร ๓) รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ ๔) โครงการรถไฟฟ้าความเร็วสูงจากกรุงเทพถึงมาบตาพุด	๑) พื้นที่ชายหาดสวนสนมีหน่วยงานอื่นรับผิดชอบร่วมด้วยทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้า และบางประเด็นไม่สามารถทำได้ ๒) มีการรุกล้ำพื้นที่สาธารณะของผู้ประกอบการร้านค้า

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 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง 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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔) ให้มีตลาด

๕) การท่องเที่ยว

๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช

๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน

๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓) การจัดการศึกษา

๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ชัดเจนคลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

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 การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑.๑๗ มีกลไกลการบริหารราชการ 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 บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๔.๘ สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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.แกลงกระเฉด	๖	๖๙,๑๔๙,๘๕๐	๓๗	-	๕	๔๗	๘๙
๓	อบต.แกลง	๖	๕๕,๘๐๐,๐๐๐	๓๖	๖	-	๓๖	๗๘
๔	อบต.กระเฉด	๖	๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๓	๒	๒๕	๖๐

<u>วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง</u>

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและ ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร 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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึงอุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ขยัน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสอม ๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย ๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
โอกาส O : (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๓. ระดับความรู้ขาดความสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสมการคมนาคมสะดวก ๒. บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อย ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง
โอกาส O : (Opportunities) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ๒. ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชนและประชาชนอย่างใกล้ชิด ๕. บุคลากรกรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ประกอบกับปัญหาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีการปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิและมีการปรับค่าตอบแทน ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาของการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร จึงมีความจำเป็นกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง

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

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

๒. การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

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 ๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ 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 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง 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 จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดส่วนราชการเพิ่มใหม่ คือ หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ส่วนราชการ โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง และตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานบริหารทั่วไป	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานนโยบายและแผน	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานกฎหมายและคดี	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานนิติการ	
- งานเทศกิจ	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
- งานกิจการสภา	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานเทศกิจ	
๒. กองคลัง	- งานสวัสดิการสังคม	
๒.๑ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานการเงิน	- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	
- งานบัญชี	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง	- งานพัฒนารายได้	
๓.๑. ฝ่ายก่อสร้าง	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานก่อสร้าง	- งานการเงินและบัญชี	
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง	
- งานผังเมือง	๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	- งานควบคุมอาคาร	
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	- งานผังเมือง	
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	- งานสาธารณูปโภค	
- งานรักษาความสะอาด		
- งานควบคุมโรค		
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
- งานบริหารการศึกษา		
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข** - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ	

๘.๒ <u>การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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 (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ (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	-	-	-	

อบต. ชังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	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	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์) นายก อบต.แกลง
					อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง เมื่อครบแทน อบต.นาตาขวัญ ๒ เม.ย.๒๕๖๔)			
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								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์) นายก อบต.แกลง
					อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง			
วิศวกรโยธา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัด ระยอง
คำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔
เห็นควรเมื่อ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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 (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายกิตติศักดิ์ กุลวัฒน์) นายก อบต.แกลง อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายกิตติศักดิ์ กุลวัฒน์) นายก อบต.แกลง อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
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	-	-	-	

ก.อบต. ยังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๓/๑๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(นายศิตติลักษณ์ กุลวัฒน์) นายก อบต.แกลง
					อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.			
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	๗๖	๗๘	๗๘	๗๘	-๐ +๒	-	-	

ก.อบต. จังหวัด
รับของ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๔๒,๖๒๐
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๒๕,๙๗๐
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	๒๗,๓๕๐
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๔๙,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๓,๖๘๐	๓๘๗,๐๐๐	๒๙,๑๓๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๙,๒๐๐
๑๒	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๓๔๐
๑๓	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๑๖๐	๒๓๙,๔๐๐	๒๔๙,๐๐๐	๑๘,๔๔๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๒,๔๐๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๐,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๐๘๐	๒๑๖,๔๘๐	๒๒๕,๒๔๐	๑๖,๖๗๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๙,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๓,๒๘๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเดิม
	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	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

อบต. จังหวัด ระยอง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เห็นชอบเมื่อ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๔๐,๒๖๐
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๓๔๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๑๖,๙๖๐
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๒,๖๐๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๒,๕๓๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๒,๔๐๐
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๖๔,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๓๖๐	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	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐
๔๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๔๔๐
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๗,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๓,๙๔๐
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๕,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๒,๗๖๐
๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๘๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	๑๕,๗๕๐

ต่อ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๗,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๑,๔๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๕๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๙,๕๘๐
	พนักงานตามภารกิจ																		
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๔๔๐
๕๗	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๓,๐๘๐
๕๘	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๐,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๖๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๖๑	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	ว่างเดิม
๖๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๙๗,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๓๐๔,๙๘๐	๓๑๒,๔๒๐	๓๑๙,๘๖๐	๑๕,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๑,๑๑๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสำราญ																		
๖๕	ครู	ชก.	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๖	ครู	ชก.	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๑๓,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๓๓,๙๒๐	๑๔๔,๘๔๐	๒๐,๘๕๐
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๕	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
๗๖	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
๗๗	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	รวม (๔)	-	๗๘	๖๐	๑๕,๘๓๖,๙๔๐	๕๑๐,๐๐๐	๗๘	๗๘	๗๘	+๒	-	-	๘๙๘,๘๒๐	๕๔๖,๙๐๐	๕๕๓,๕๐๐	๑๗,๒๒๕,๗๖๐	๑๗,๖๘๒,๖๖๐	๑๘,๓๒๖,๑๖๐	
	ประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น (๕)															๑,๗๒๒,๑๒๖	๑,๗๗๖,๗๙๘	๑,๘๓๒,๐๙๔	
	รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (๖)															๑๘,๙๔๗,๘๘๖	๑๙,๔๕๙,๔๕๘	๒๐,๑๕๘,๒๕๔	
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐															๓๓.๙๕	๓๔.๑๘	๓๔.๗๒	

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 ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

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

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ประเภทสามัญ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัด อบต. (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ฝ่ายอำนวยการ (ระดับต้น)
-งานการเจ้าหน้าที่
-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-งานนิติการ
-งานสวัสดิการสังคม
-งานกิจการสภาองค์บริหารส่วนตำบล
-งานเทศกิจ
-งานวิเคราะห์นโยบายแผน
-งานสังคมสงเคราะห์

กองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายพัฒนารายได้ (ระดับต้น)
-งานพัฒนารายได้
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
-งานการเงินและบัญชี
-งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น)
-งานแบบแผนและก่อสร้าง
-งานควบคุมอาคาร
-งานผังเมือง
-งานสาธารณูปโภค

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวด (ระดับต้น)

ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (ระดับต้น)
-งานส่งเสริมสาธารณสุข
-งานป้องกันและควบคุมโรค
-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
-งานรักษาความสะอาด

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

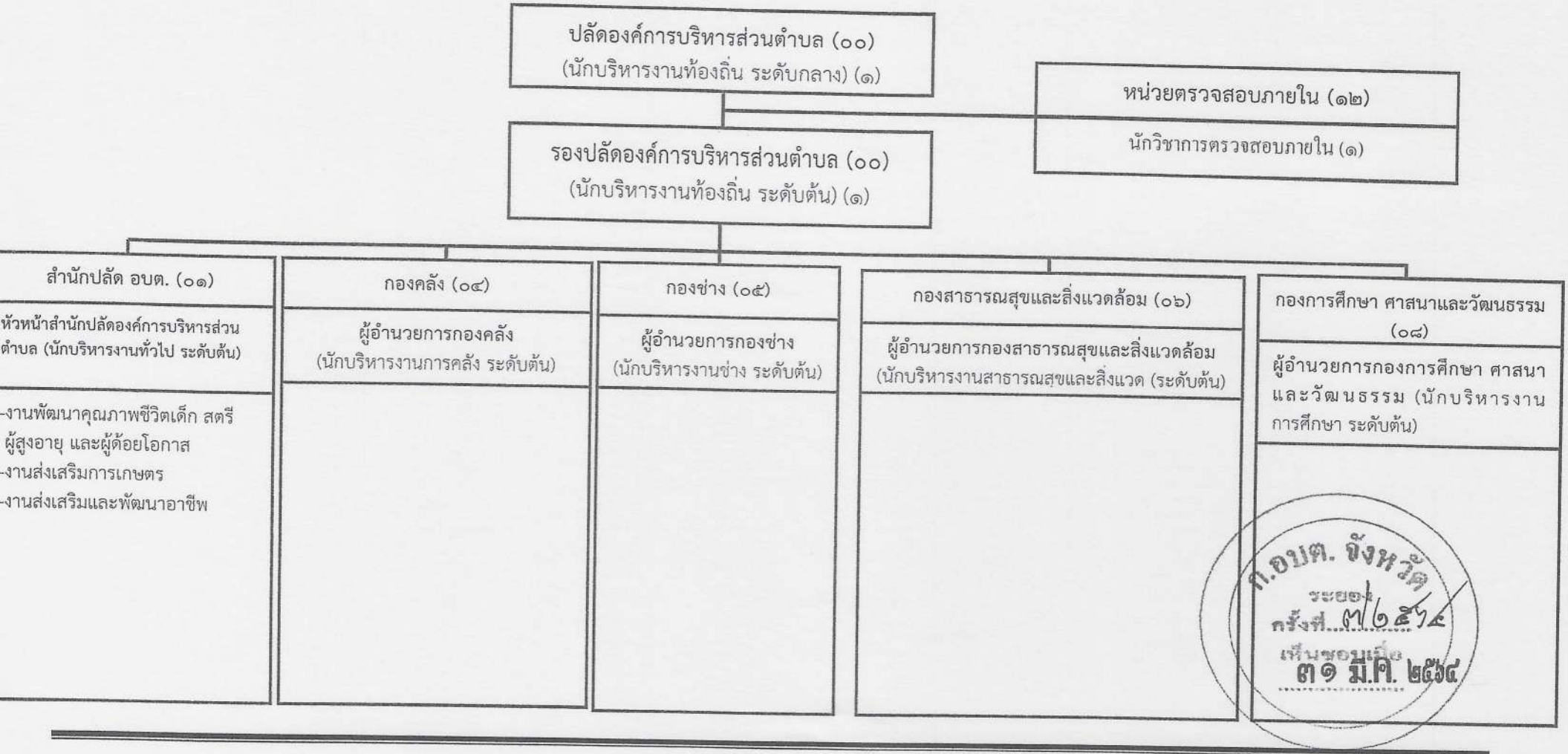
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น)
-งานบริหารการศึกษา
-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
คำสั่งที่ ม/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๑๖ มี.ค. ๒๕๖๔

(ต่อ)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ประเภทสามัญ



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

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)ระยอง

ก.อบต. จังหวัด
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

(ต่อ)

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

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)

งานพัฒนาคุณภาพชีวิติเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	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	๕	๔	๒๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๒

โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

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

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

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

งานพัฒนารายได้

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

งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

อบต. ขังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๓	๕	๑	๑๓
มีคนครอง	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)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

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)

ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ M/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

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

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานป้องกันและควบคุมโรค

-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) (๑)

งานส่งเสริมสาธารณสุข

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

งานรักษาความสะอาด

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

งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๒	๓	๑	๙
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๓	๑	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓

โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา

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

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>ศพด.บ้านเนินสำราญ</u>

-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	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./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)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑) (ว่าง)

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

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

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	๕๑๑,๔๔๐	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	นางจีรนันท์ ตองติดรัมย์	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 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	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	นายนวพล ยังศิริ	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	
๗	นายรัชธภัทร แววัว	ปริญญาโท รปม.มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	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.	๓๔๙,๕๖๐	-	-	
๙	น.ส.เจษฎาภรณ์ นภาโชติ	ปริญญาตรี รปบ.รัฐศาสตร์	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-		
๑๐	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	น.ส.ขนิษฐา เกษแตง	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
๑๒	นายเพ็ชร นิ่มนวล	ปวส.สาขาไฟฟ้าติดตั้ง	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๑๙๖,๖๘๐	-	-	
๑๓	นายนิรุธ เสรีสกุลไชย	ปวส. สาขาเวชกิจฉุกเฉิน	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	

อ.อบต. ขังหวัด
รองอ
ลงวันที่ ๓/๒๕๖๔
เป็นต้นไป
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	น.ส.ลัทธพรรณ ไกรอินทร์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	
๑๕	น.ส.ภัทรฤทัย อนันตภูมิ	ปริญญาตรี สาขาศิลปะศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	
๑๖	น.ส.ระพีพรรณ เทพจร	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๔,๒๔๐	-	-	
๑๗	นายสุรชัย เพ่งฤทธิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	
๑๘	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๙	น.ส.ศิริลักษณ์ ศักดาปรีชา	ปริญญาตรี สาขาภูมิสารสนเทศศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายสมควร อักโขวงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายธนวัฒน์ เพ่งฤทธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายจเรวัติ ประมล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			
๒๓	น.ส.ปราณี บุญประเสริฐ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐			
๒๔	-ว่าง-	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

ก.อบต. จังหวัด
รายงาน
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง											
๑๕	น.ส.วัชรินทร์ เพียรล้ำ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๕๔๒,๑๖๐
๖	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๔๒๙,๖๐๐
๗	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๖๗,๓๒๐	-		ว่างเดิม
๘	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๖๗,๓๒๐	-		ว่างเดิม
๙	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐	-		ว่างเดิม
๐	น.ส.ณัฏฐ์พิมพ์ปภัสร์ ทิพนาค	ปริญญาตรี สาขามนุษยศาสตรฯ	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๑๕,๗๖๐	-		
๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๐๗,๖๒๐			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒	น.ส.ธนพร ชาญดี	ปวส. สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	
๓	น.ส.จินดารัตน์ อุระรื่น	ปวส. สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๖๐๐	-	-	
๔	น.ส.รุ่งฤดี ยิ้มเยื้อน	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๓๖๐	-	-	
๕	น.ส.เพชรัตน์ นาคระวัง	ปริญญาตรี สาขาบริหารทรัพยากรฯ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๒๔๐	-	-	
๐	นายปิยพนธ์ คงเจริญ	ปวส.สาขาการก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๗๑,๑๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	น.ส.วัลลิกา ธนากิจสมบูรณ์	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เห็นชอบเมื่อ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์) นายก อบต.แกลง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองช่าง											
๓๘	นายเสกน ยอดทัพ	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร	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	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๔๒๙,๖๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์) นายก อบต.แกลง	กำหนดเพิ่ม
๔๑	นายวัชรินทร์ ภักดีอนันท์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๖,๓๙๕	-	-	
๔๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๓	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๔	นายทนงศักดิ์ คีนดี	ปวส. สาขาก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๔,๘๐๐	-	-	
๔๕	นายเสมา อุปลับ	ปวส.สาขาช่างอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๔,๐๐๐	-	-	
๖	นายจเร เทียมทัศ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	
๗	นายโสภณ เขยคล้าย	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๙๘,๔๘๐	-	-	
๘	น.ส.สาวิตรี หิรัญมาศ	ปวส. สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๐๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นายวรวุฒิ ถนอมมิตร	ปวส.เครื่องยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

อบต. จังหวัด ระยอง
คำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔
เป็นชอบเงิน
๓๑ ม.ค. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๐	นายชาคริต สามิภักดิ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๕๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์) นายก อบต.แกลง	๔๗๗๖๐๐
๕๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์) นายก อบต.แกลง	๔๒๙,๖๐๐
๕๓	น.ส.โสภาพรรณ สุธรรมแปง	ปริญญาตรี สาขาอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๕๔	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕๕	น.ส.หทัยรัตน์ สอนด้วง	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๖	น.ส.สมฤทัย เรืองรัตน์สุนทร	ปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	
๕๗	นายขำนาญ นนทรัตน์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๖๔,๘๘๐	-	-	
๕๘	นายอภิสิทธิ์ นามไพร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๙	นายนิชากร นามงาม	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

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

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๖๐	นายปรีชา ปิดตาระคะ	ปริญญาโท รปม. มหาบัณฑิต	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๗,๖๐๐
๖๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์) นายก อบต.แกลง	๔๒๙,๖๐๐
๖๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๖๓	น.ส.สุภาวดี นิตยพล	ปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์	๔๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๔๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๔	น.ส.นิสากร หวานฤดี	ปวส.สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๒๔๐	-	-	
	พนักงานครูส่วนตำบล											
๖๕	น.ส.เสาวณี สุทธสนธิ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	ชก.	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๗	ครู	ชก.	๓๔๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๐,๑๒๐
๖๖	น.ส.สุญาณา ชมภูรัตน์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ชก.	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครู	ชก.	๓๔๔,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๖,๒๘๐
๖๗	น.ส.จันทิมา ประกอบเกื้อ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๑	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๑	๒๗๓,๙๖๐		-	
๖๘	น.ส.สุวรรณี หวานฤดี	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	คศ.๑	๔๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	คศ.๑	๒๗๑,๖๘๐			

ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๓/๖๕๔
เห็นชอบเมื่อ
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
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๑	นางสุดารัตน์ สังขะพงศ์	ปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
๗๒	น.ส.ขวัญตา อุตสาหะ	ปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๔,๙๒๐	-	-	
๗๓	น.ส.มาลี ญาติบำรุง	ปริญญาตรี สาขาคุรุศาสตร	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๔	น.ส.พรทิพย์ พร้อมเพียง	ปริญญาตรี สาขาบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๕	น.ส.จิตรา สดใส	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๖	น.ส.เพียงเพ็ชร สุขอัตตะ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๗	นายสัญญา บุญเสริม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๗๘	-ว่าง-	-	-	-	-	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

อบต. ขังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๓/๖๕๔
เห็นชอบเมื่อ
๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑) **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระบบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒) **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓) **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. คุณธรรมจริยธรรม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป สำหรับข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ข. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในด้านการเงินและบัญชีการพัสดุและการตรวจสอบภายใน

๑. พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม

๒. พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบโดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ

๓. พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใดๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ข้อ ๑๘ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง 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)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๒๖, ๒๒๙ และข้อ ๒๓๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งแนวทางการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือที่ รย ๐๐๒๓.๒/ว๑๔๙ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ เรื่อง แจ้งแนวทางการขอความเห็นชอบปรังปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการ 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 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในอบต.การกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการใน อบต.ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมเคราะห์ การส่งเสริมการเกษตร งานกิจการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การอนุรักษ์แหล่งน้ำ และป่าไม้ การให้คำปรึกษาแนะนำการตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนายการ

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 ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี 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 งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๑.๓ งานผังเมือง

๓.๑.๔ งานสาธารณูปโภค

๔.กองสาธารณสุข...

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 มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกีฬาและสันทนาการ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๖.๑ งานควบคุมและตรวจสอบภายใน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

ที่ ๑๕๒/๒๕๖๔

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

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง	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.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลแกลง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแกลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานส่วน...

๕. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔

(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

บันทึกข้อความ

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

ที่ รย ๗๓๘๐๑ /๑๕๗ วันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฯ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแกลง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัดระยอง) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง จัดให้มีการประชุมชี้แจงข้อราชการและซักซ้อมแนวทางเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ผ่านระบบ Cisco Webex ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแกลง เป็นไปตามประกาศดังกล่าว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วยดังนี้

๒.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง	ประธานกรรมการ
๒.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง	กรรมการ
๒.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง	กรรมการ
๒.๔ หัวหน้าสำนักปลัดอบต.และผู้อำนวยการกองทุกกอง	กรรมการ
๒.๕ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๓ , ๑๕

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ 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

<u>๕. ข้อเสนอ</u>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ตามข้อ ๔

(นางจีรนันท์ ตองติดรัมย์)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

- เพื่อโปรดทราบ
- .....

ลงชื่อ
(นายสุริช วงษ์เสงี่ยม)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง

☑ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ
(นายกิตติศักดิ์ กุลรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกลง