



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

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศักดิ์สิทธิ์ กุมภะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินสามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทุ่งควายกิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลทางเกวียน และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลพังราด ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีความถูกต้องครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลทุ่งควายกิน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) เส้นทางคมนาคมภายในตำบล และหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐาน เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง
- ๒.) ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๓.) การโทรคมนาคมไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๔.) ไม่มีการจัดระบบผังเมือง

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) มีไฟฟ้าสาธารณะอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๒.) ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง
- ๓.) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดทั้งปี
- ๔.) ประสานให้องค์การโทรศัพท์ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) ประชาชนบางส่วนว่างงาน
- ๒.) มีการผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ๓.) ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- ๔.) ความล้มเหลวในการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๕.) ปัญหาความยากจน

๒.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) ส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน
- ๒.) สนับสนุนงบประมาณเพื่อการประกอบอาชีพสำหรับกลุ่มองค์กรต่างๆ
- ๓.) ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์กองทุนประจำหมู่บ้าน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒.) ปัญหาการว่างงาน
- ๓.) ขาดแคลนสถานที่นันทนาการของประชาชน

๓.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน
- ๒.) ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาประจำปี
- ๓.) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม
- ๒.) สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนไม่เหมาะสม เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่อง การเมือง การปกครอง
- ๒.) ตั้งศูนย์ราชการเพื่อใช้ในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.) ดำเนินโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) ปัญหาด้านภูมิทัศน์ การมีส่วนร่วมรณรงค์สร้างพื้นที่สีเขียว (ปลูกต้นไม้) ทางสาธารณะ
- ๒.) ไม่มีป้ายบอกชื่อหมู่บ้าน ถนน ซอย
- ๓.) ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ

๕.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๒.) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ริมทางสาธารณะภายในตำบล

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) จาตสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย
- ๒.) ปัญหามลพิษ
- ๓.) สถานที่ออกกำลังกายสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.) ปัญหาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.) ปัญหาโรคติดต่อ

๖.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และผู้พิการ
- ๒.) จัดให้มีการควบคุมโรงงานที่ก่อให้เกิดมลพิษ
- ๓.) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๔.) จัดให้มีสถานที่กำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ

๗. ด้านแหล่งน้ำ

๗.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) แหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๒.) น้ำอุปโภค - บริโภค ไม่เพียงพอ
- ๓.) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการดำเนินการระบบประปาหมู่บ้าน

๗.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับอุปโภค-บริโภค และใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ๒.) ปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์ เพื่อใช้สำหรับการเกษตรได้ตลอดปี
- ๓.) จัดสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๘. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๘.๑ สภาพปัญหา

- ๑.) ขาดแคลนแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลพร้อมสื่อสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๒.) ปัญหาเด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง
- ๓.) ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่
- ๔.) สถานศึกษาขาดงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา
- ๕.) ขาดแคลนห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
- ๖.) ขาดแคลนที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๘.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑.) จัดทุนการศึกษา งบประมาณ สำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี
- ๒.) ส่งเสริมให้มีโครงการอาหารกลางวันให้เด็กนักเรียนในเขตตำบล
- ๓.) จัดตั้งให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

“คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาทุ่งควายกิน”

พันธกิจหลักการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

- การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การส่งเสริมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- การส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของคนและสังคม
- การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ
- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา กีฬา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินให้มีการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาและกีฬาในทุกระดับ พร้อมทั้งทำนุบำรุงศาสนาและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาให้อยู่คู่กับประชาชนในท้องถิ่นสืบไป
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งบริการจัดการเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในท้องถิ่นอย่างมีระบบยั่งยืนและถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน และประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุและผู้พิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ของคนในครัวเรือน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบการคมนาคมขนส่งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินให้ครอบคลุมและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ และก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี สรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไขปัญหา เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๓ อัตรา ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีการเพิ่มจำนวนหน่วยงานราชการขึ้นจำนวนมาก จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอเพิ่มตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไปโดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. กองคลัง

พนักงานจ้าง

- ๑.๑ ขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา มาเป็น ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๒ ขอเพิ่มตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองช่าง

- ๒.๑ ขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา มาเป็น ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการ ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกอง (นักบริหารงานระดับกลาง) ให้กำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย หรือ ๒ กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน

- ๓.๑ ขอเพิ่มกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๒ ขอเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา
- ๓.๒ ขอเพิ่มตำแหน่ง นักสหนาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.๓ ขอเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ว่ามีการใช้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต. ฝ่ายอำนวยการ - งานอำนวยการ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	สำนักปลัด อบต. ฝ่ายอำนวยการ - งานอำนวยการ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ฝ่ายสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ฝ่ายสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณา กำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๑	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๒	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๓๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๔	คนงาน	๔	๖	๖	๖	+๒			กำหนดเพิ่ม
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
	รวม	๙	๑๑	๑๑	๑๑	+๓/-๑			
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-			อยู่ระหว่างสรรหา โดย ก.อบต

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
๔๐	นายช่างเขียนแบบ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
	รวม	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	
๔๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
	๔๒ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u> ๔๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๔๔ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑			
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	+๑/-๒	-	-	
๔๘	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหา โดย ก.อบต อยู่ระหว่างสรรหา โดย ก.อบต
๔๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๕๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๔	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๗	พนักงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๕๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหา โดย ก.อบต
๖๐	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๖๑	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๓	ครู (ศพด.บ้านหนองไทร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.โรงเรียนวัดมงคลวุฒาวาส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	นักสันตนาการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๗	๑๒	๑๒	๑๒	+๖	-	-	
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๙	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	ประเภทผู้มีทักษะ								
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.โรงเรียนวัดมงคลวุฒาวาส)	๓	๓	๓	๓	-			
๗๒	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)	๒	๒	๒	๒	-			
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไทร)	๑	๑	๑	๑	-			
๗๔	พนักงาน	๑	๑	๑	๑	-			
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	



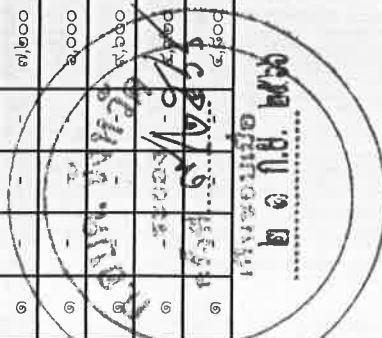
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๕	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								อยู่ระหว่างสรรหา โดย ก.อบต
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๘๒	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๑๐๓	๑๐๙	๑๐๙	๑๐๙	+๑๐/-๓	-	-	



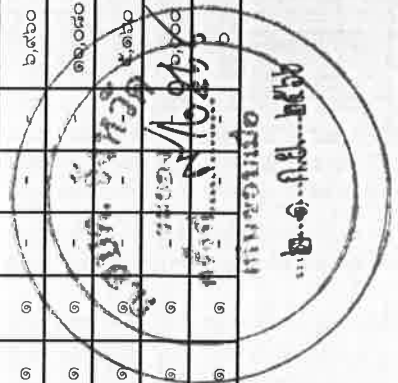
การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ๒๑ -

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง มีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตราภาษีเงินได้						ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕			
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๕๓๘,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๕๖๐	๗๖๔,๖๔๐	๗๖๔,๖๔๐	๗๖๔,๖๔๐	(๔๘๖๐๐)	
๒	รองปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๕๓๗,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๐,๗๖๐	๗๖๓,๖๒๐	๗๖๓,๖๒๐	๗๖๓,๖๒๐	(๔๘๘๓๐)	
สำนักปลัด (๑๑)																							
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๘๕๒๐)	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๔๗,๒๔๐	(๓๓๕๖๐)	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๕๕๗,๕๒๐	๕๕๗,๕๒๐	๕๕๗,๕๒๐	(๔๐๙๐๐)	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๐๘๐	๒๑๘,๐๘๐	๒๑๘,๐๘๐	(๑๗๕๗๐)	
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๒๖๙๗๐)	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๙๗๐)	
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๔๔๗,๕๒๐	๔๔๗,๕๒๐	๔๔๗,๕๒๐	(๓๘๕๒๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(๒๖๙๗๐)	
ถูกจ้างประจำ																							
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	(๒๑๘๘๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๘๘,๗๖๐	(๒๖๙๗๐)	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๒๓,๔๔๐	(๑๗๒๑๐)	
๑๔	ผู้ช่วยนิติกร	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๖,๘๐๐	๒๐๖,๘๐๐	๒๐๖,๘๐๐	(๑๕๘๐๐)	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๐๐๐	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๒๒๓,๕๒๐	๒๒๓,๕๒๐	๒๒๓,๕๒๐	(๑๖๔๔๐)	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๓๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๖๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๙,๙๖๐	๒๕๙,๙๖๐	๒๕๙,๙๖๐	(๑๙๘๕๐)	
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๒๗,๒๔๐	๑๒๗,๒๔๐	๑๒๗,๒๔๐	(๑๐๑๘๐)	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๔,๒๐๐	๑๒๗,๒๔๐	๑๒๗,๒๔๐	๑๒๗,๒๔๐	(๙๗๘๐)	



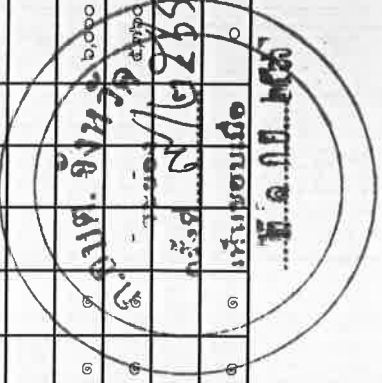
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง มีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
พนักงานจ้างทั่วไป																							
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๒๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๒๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๒๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๒๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
กองคลัง (๑๔)																							
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๘๘๐	๕๓๙,๘๘๐	๖๓๙,๘๘๐	๖๓๙,๘๘๐	๖๓๙,๘๘๐	๖๓๙,๘๘๐	๖๓๙,๘๘๐	(๔๔๙๙๐)			
๒๘	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๕๙,๓๒๐	๔๕๙,๓๒๐	๔๕๙,๓๒๐	๔๕๙,๓๒๐	๔๕๙,๓๒๐	(๓๔๑๑๐)			
๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๗๒๙๐)			
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	(๓๕๙๗๐)			
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	(๒๒๒๓๐)			
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	๒๕๗,๖๒๐	(๒๒๒๓๐)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑๗๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๗,๕๖๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๘๗,๙๖๐	๑๘๗,๙๖๐	๑๘๗,๙๖๐	๑๘๗,๙๖๐	๑๘๗,๙๖๐	(๑๔๔๗๐)			
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๒๕๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๖๒,๐๘๐	(๒๑๐๐๐)			
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑	๑๒๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๓,๔๔๐	(๑๐๖๙๐)			
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	(๑๐๖๔๐)			
๓๗	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๐๐	๑๑๗,๓๐๐	๑๑๗,๓๐๐	๑๑๗,๓๐๐	๑๑๗,๓๐๐	(๒๒๒๓๐)			



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งที่ควรจะต้อง				อัตรากำลังคน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	มีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด				ปี				ปี				
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
																			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
พนักงานจ้างทั่วไป																							
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)		
๓๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)		
๔๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)		
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)		
๔๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)		
๔๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)		
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)		
กองช่าง (๐๕)																							
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๘๔๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๘๐,๘๖๐	๔๘๐,๘๖๐	๔๘๐,๘๖๐	(ว่างเดิม)		
๔๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๘๐,๘๖๐	๕๘๐,๘๖๐	๕๘๐,๘๖๐	(ว่างเดิม)		
๔๗	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเดิม)		
๔๘	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(ว่างเดิม)		
๔๙	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(ว่างเดิม)		
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๕๕๑๐)		
๕๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(ยกเลิก)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๒๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๓๔,๓๖๐	(๑๕๙๓๐)		
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๕๕๐๐)		
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	(๙๕๐๐)		
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๔,๕๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	๑๑๗,๔๐๐	(ยกเลิก)		

๒๕๖๗ : ๙/๖๕๙
 ๒๕๖๘ : ๙/๖๕๙
 ๒๕๖๙ : ๙/๖๕๙
 ๒๕๖๗ : ๙/๖๕๙
 ๒๕๖๘ : ๙/๖๕๙
 ๒๕๖๙ : ๙/๖๕๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ต้อง มีระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ด)			ค่าใช้จ่ายรวม(ด)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๕๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๕๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๕๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๖๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๖๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๖๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๖๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๖๔๐	(๑๗๕๗๐)
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๕๕๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒๓๓๐)
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๓,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๕๖๐	(๑๓๙๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง มีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลัง เริ่ม/กท				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ค)				ค่าใช้จ่ายรวม(ค)	หมายเหตุ
			จำนวน ทั้งหมด	จำนวน เต็มเต็ม	เงินเดือน	ค่าจ้าง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
																๑	๒		
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๓๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๓๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๓๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๔๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๔๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๕๐	๖๑๙,๙๖๐	๖๑๙,๙๕๐	๖๑๙,๙๕๐	(๓๔,๕๐๐)
๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๙,๘๒๐	๔๖๙,๘๒๐	๔๖๙,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
๔๕	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักวิชาการศึกษา)	ขพ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑	๑	๔๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๒๐	๔๖๙,๗๖๐	๔๖๙,๗๖๐	๔๖๙,๗๖๐	(๓๕,๒๒๐)
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๒,๒๔๐	(๒,๓๖๐)
๔๘	นักสันทนาการ	ปก./ขก.	๑	-	๓๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๔๙	เจ้าพนักงานสถิติ	ปง./ขง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๐๗,๘๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๖,๘๐๐	๑๘๖,๘๐๐	๑๘๖,๘๐๐	(๑๔,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแรงซึ่งกำหนดไว้			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๙๒	ศพด.โรงเรียนมงกุฎดาวาส																
๙๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑					กำหนดเพิ่ม
	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-					(งบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-					(งบอุดหนุน)
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-					(งบอุดหนุน)
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-					(งบอุดหนุน)
	ศพด.ทุ่งควายกิน																
๙๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑					(กำหนดเพิ่ม)
๙๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-					(งบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๙๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๖,๗๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๔๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๐๐๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๓๒๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	ศพด.บ้านหนองไทร																
๑๐๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑					(กำหนดเพิ่ม)
๑๐๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-					(งบอุดหนุน)

งบฯ. จ.หวะ
 ระเบียบ ๙/๒๕๖๖
 ครั้งที่ ๑
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๑.๑.๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง มีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เต็ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
			จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน ๓	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
						ค่าแห่ง																
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																						
๑๐๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	-		๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-												
๑๐๖	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-												
๑๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-												
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๐๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-												
๑๐๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-												
๑๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-												
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๑๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-												
๑๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-												
หน่วยตรวจสอบภายใน																						
๑๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-												
รวม																						
			๑๑๓	๘๔	๒๑,๑๓๗,๓๔๐	๗๗๒,๘๐๐	๑๑๒	๑๑๒	๑๑๒													
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						

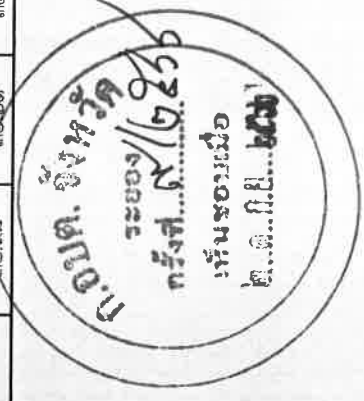
หมายเหตุฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๓๕,๐๐๐,๐๐๐)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๓๘,๓๕๐,๐๐๐

$$(\text{₹} 5,000,000 \times 5\%) + \text{₹} 5,000,000 = \text{₹} 5,25,00,000$$

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = (๓๘,๓๕๐,๐๐๐)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๘๒,๖๘๗,๕๐๐

$$(\text{₹} 1,00,000 \times 5\%) + \text{₹} 1,00,000 = \text{₹} 1,05,000$$


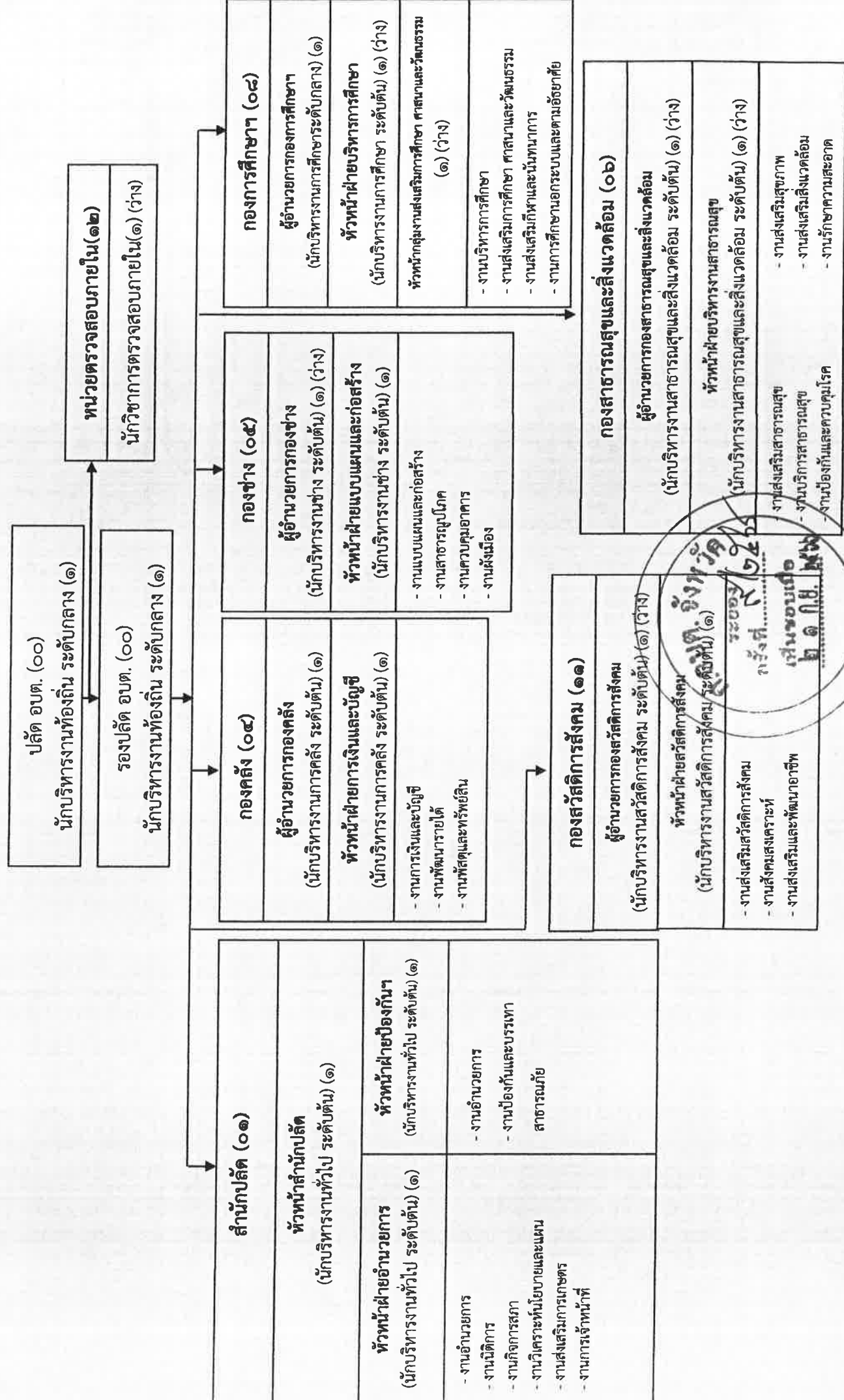
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = (๘๒,๖๘๗,๕๐๐)
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๘๖,๘๒๑,๘๗๕
(๘๒,๖๘๗,๕๐๐x๕%) + ๔,๑๓๔,๓๗๕ = ๘๖,๘๒๑,๘๗๕
- : ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำฝ่ายไอที รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒
- : ข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท๐๘๐๙.๔/๑๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดหน้าที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒
- : ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ(สำนักหรือกอง)ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๔/๕๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

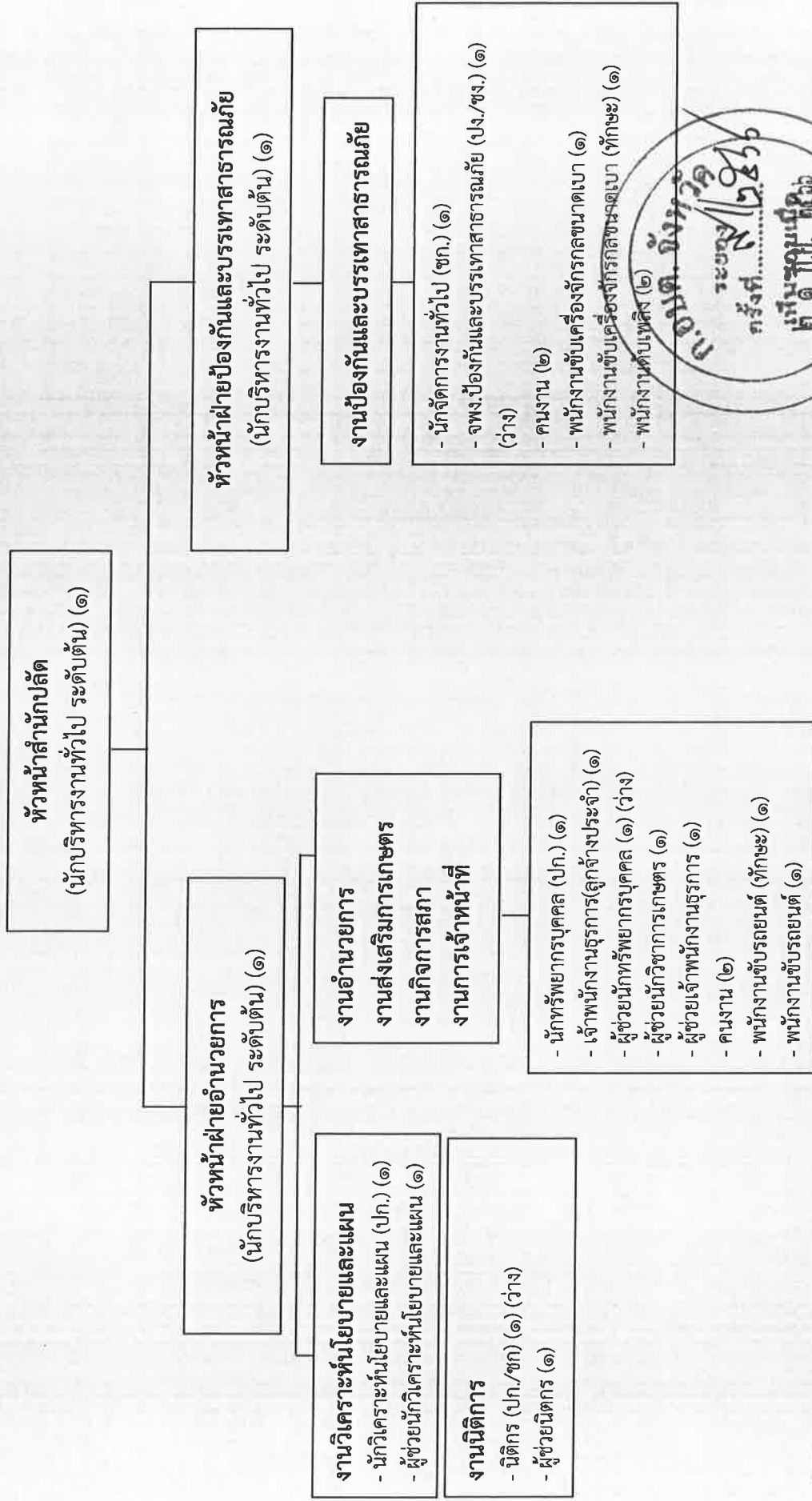
: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



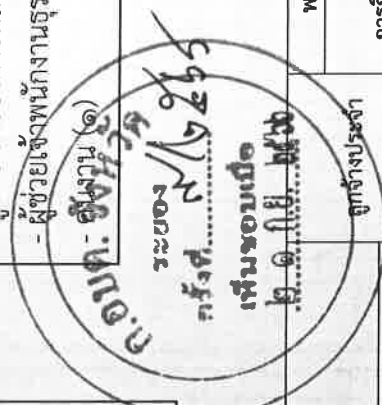
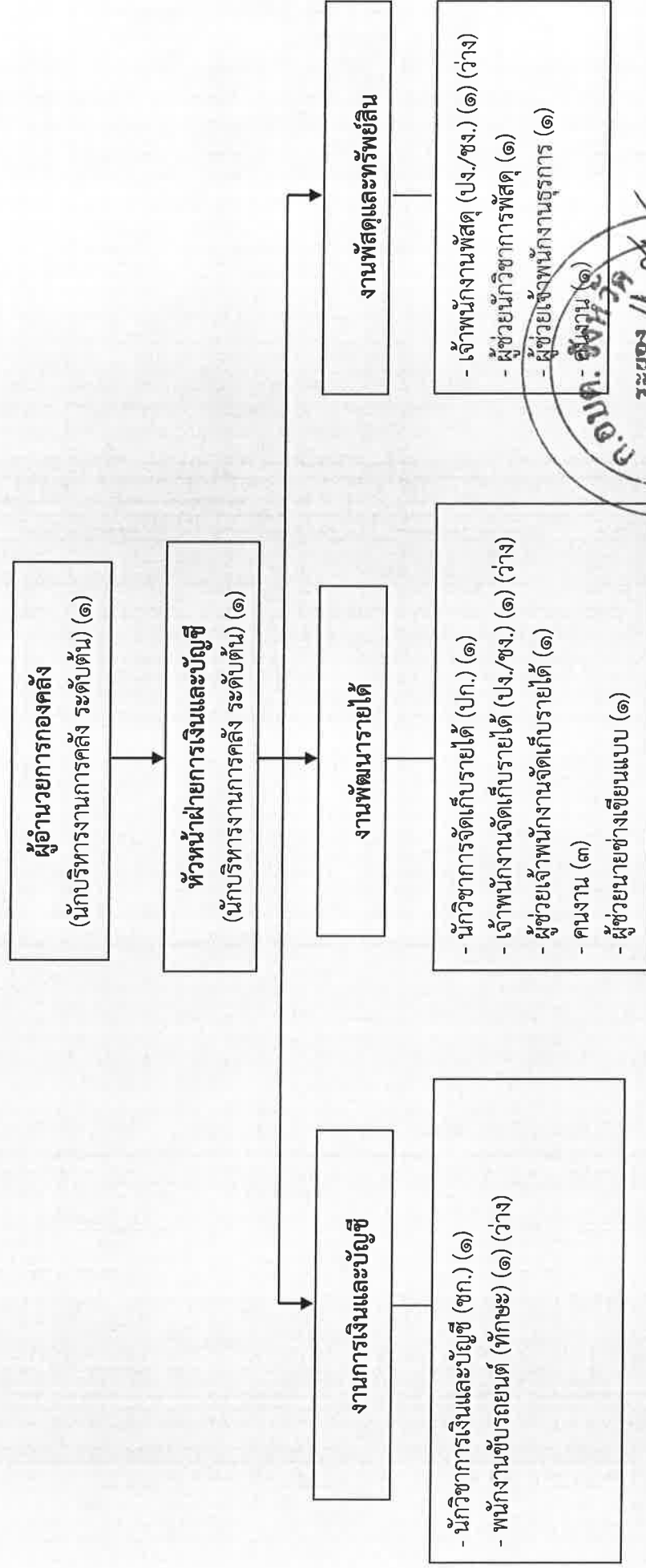
โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่งควายกิน ๐๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	จว.	ปง./ชง.	ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	๔	-	๑	๗	๗	๒๓
มีครอง	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๖	๗	๒๐
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๓

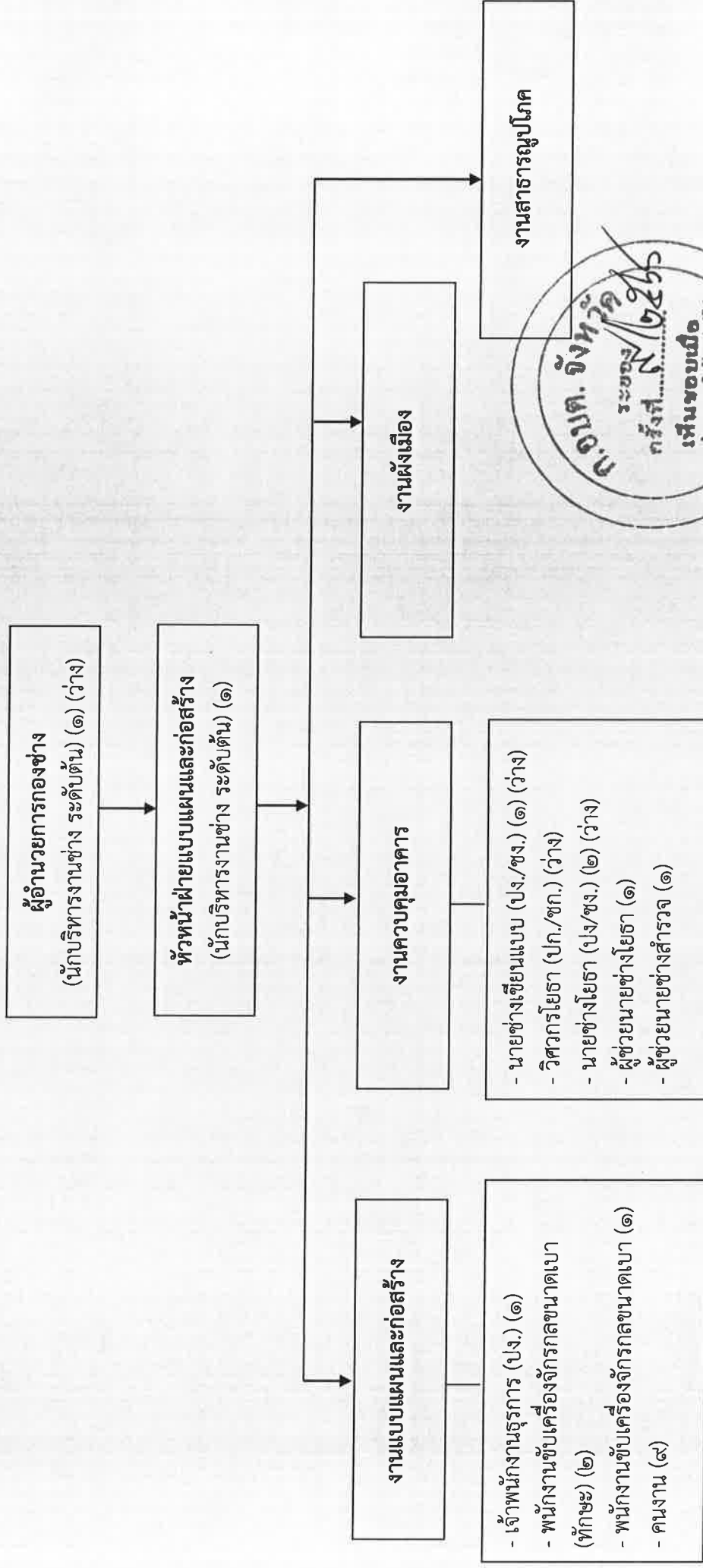
ก.อ.อบต. ท่งควาย
 ระเบียบ...
 ครั้งที่...
 ๒๓ ๑ ๒๕๖๖
 ๒๓ ๑ ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ๐๔



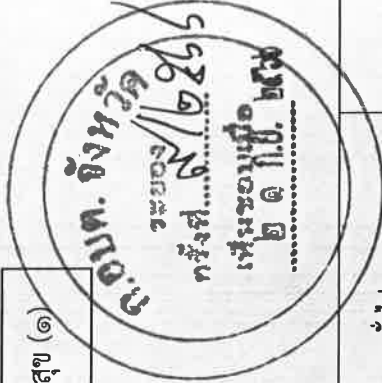
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อว.	ปง./ชง.	ตุลาการประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๒	-	๒	-	๕	๔	๑๕
มีนครอง	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๔	๔	๑๒
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ๐๕



นาย อบ. จินห์
รองนายก อบ. จินห์
เห็นชอบเมื่อ
๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๖

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อว.	ปง./ชง.	ทั่วไป*		ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๑	-	๔	-	-	๔	๑๐	๒๑
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑๐	๑๕
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	๓	-	-	๑	-	๖

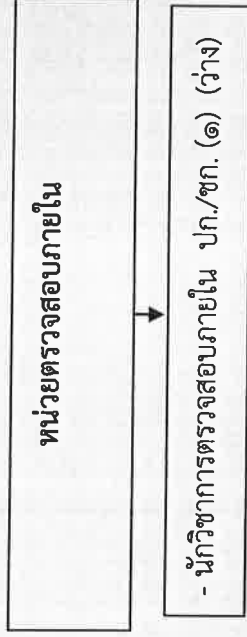
[illegible]

[illegible]



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ปค./ชก.		อว.	ปจ./ชง.	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-		๑	-	-	-		๓	๒	๘
มีนครอง	-	-	๑	-	-		๑	-	-	-		๓	๒	๗
อัตรว่าง	-	-	๑	-	-		-	-	-	-		-	-	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะคีรี ๑๖

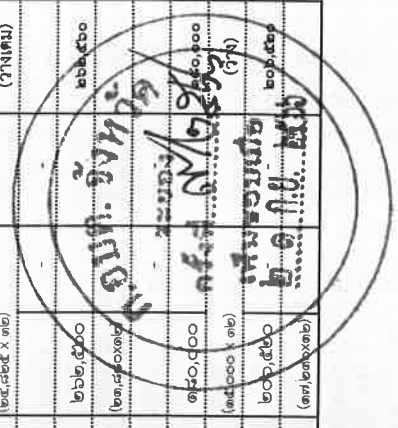


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	อว.	ปจ./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน
๑	นางสาวไกรสร จิตตรง	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔,๐๐๐ (๔๔,๐๐๐ x ๑๒) ๕๒๘,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๓๖๖,๔๐๐
๒	นางเบญจนา มุ่งทองกิจ	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔,๒๐๐ (๔๔,๒๐๐ x ๑๒) ๕๓๐,๔๐๐	๔๔,๒๐๐	๓๖๘,๖๐๐
๓	นางสาวปณิดา ประมวล	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๔๒,๕๐๐ x ๑๒) ๕๑๐,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๐๘,๐๐๐
๔	นางสาวอรรัตน์ บุญญา	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๒,๕๐๐ (๔๒,๕๐๐ x ๑๒) ๕๑๒,๕๐๐	๔๒,๕๐๐	๔๑๐,๐๐๐
๕	จำเริญวิทย์ รักดี	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๔๒,๐๐๐ x ๑๒) ๕๐๘,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๐๖,๐๐๐
๖	นายพงษ์วิทย์ สีทาพงษ์	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๐,๔๔๐ (๒๑๐,๔๔๐ x ๑๒) ๒๕๒,๕๒๘	-	๒๑๐,๔๔๐
๗	นางสาวจิตพร มาเพิ่มผล	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๔๔,๒๔๐ (๒๔๔,๒๔๐ x ๑๒) ๒๙๓,๐๘๘	-	๒๔๔,๒๔๐
๘	นางสาวอรรี หล่อเหลี่ยม	ปริญญาโท	๔๔ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๔๔ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๒๖๒,๒๖๐ (๒๖๒,๒๖๐ x ๑๒) ๓๑๕,๕๑๒	-	๒๖๒,๒๖๐
๙	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๕๐ (๓๕๕,๓๕๐ x ๑๒) ๔๒๖,๔๒๐	-	๓๕๕,๓๕๐
๑๐	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๔๔-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๘๗,๔๐๐ (๒๘๗,๔๐๐ x ๑๒) ๓๔๔,๘๘๐	-	๒๘๗,๔๐๐
๑๑	ลูกจ้างประจำ นางสรวิญญา ตั้งสนั่น	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๖๒,๕๐๐ (๒๖๒,๕๐๐ x ๑๒) ๓๑๕,๕๐๐	-	๒๖๒,๕๐๐
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑๕๐,๔๐๐ (๑๕๐,๔๐๐ x ๑๒) ๑๘๐,๔๘๐	-	๑๕๐,๔๐๐
๑๓	นางสาวกัญวิทย์ มีชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๐๗,๕๐๐ (๒๐๗,๕๐๐ x ๑๒) ๒๕๐,๕๐๐	-	๒๐๗,๕๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง
๑๔	นางจรัสกร คณิศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๒๓๙,๔๐๐	-	-	๒๓๙,๔๐๐
๑๕	นางสาววิศรา กมะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	(๑๔,๙๔๐ x ๑๖)	-	-	
๑๖	นางสาวลลิตา ทักกะยานนท์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										(๑๕,๐๐๐ x ๑๖)			
๑๗	นายอนุรักษ ยอดหนู	ปวส.	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๑๘	นายวรวิทย์ มิ่งขวัญ	ม.๓	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	(๑๖,๔๕๐ x ๑๖)	-	-	
๑๙	นายพัญกร บุญเลิศ	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	๑๑๗,๒๖๐	-	-	๑๑๗,๒๖๐
๒๐	นายชชาติ ใจดี	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	(๙,๗๕๐ x ๑๖)	-	-	
๒๑	นายจรัสกร คล่องแคล่ว	ป.๔	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายจรัสกร เทียนแก้ว	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	(๙,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	
๒๓	นางสาวฉลิตา พงษ์สุข	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสิทธิรัตน์ ราษฎร์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	(๙,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	
๒๕	นายอรุณ เอ็นปิ่น	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายณัฐพัชร์ เสือแม่	ปวส.	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	(๙,๐๐๐ x ๑๖)	-	-	

๒๓๙,๔๐๐

๑๘๐,๐๐๐

๑๔๙,๒๘๐

๑๑๗,๒๖๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

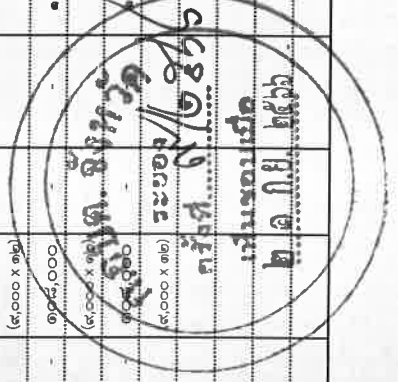
๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐

๑

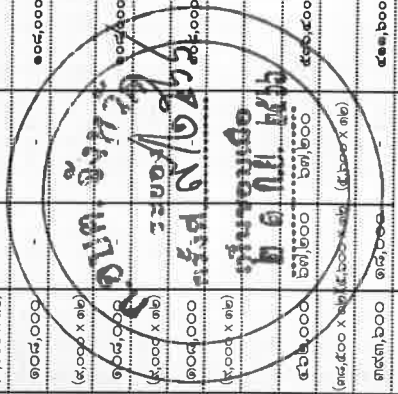


ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน		
๔๑	นายชัยพล ปันส่วน	ปริญญาตรี												๑๐๔,๐๐๐
๔๒														๑๐๔,๐๐๐
๔๓														๑๐๔,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔๔														๑๐๔,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔๕														๑๐๔,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔๖	นายธีระ ช่างไม้	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๔,๕๐๐	๑๐๔,๐๐๐		๓๔๔,๑๖๐ (ว่างเดิม)
๔๗	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ ป.ท./ชก		๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ ป.ท./ชก					๓๔๕,๓๖๐
๔๘	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ท./ชก	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ท./ชก				๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๔๙	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ท./ชก	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๕	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ท./ชก				๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๕๐	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ท./ชก	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ท./ชก				๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๕๑	นายกฤตดิน นิสัยนัน	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง				๑๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๕๒	นายเจษฎา ภิญโญ	ป.ส.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา				ผู้ช่วยนายช่างโยธา						๑๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๕๓	นางสาวพรรณธิดา ทองสุข	ป.ส.		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ				ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ						๑๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๕๔	นายธวัชชัย งามเสริม	ป.๖		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)				พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)						๑๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๕๕	ว่าง			พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)				พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)						๑๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)

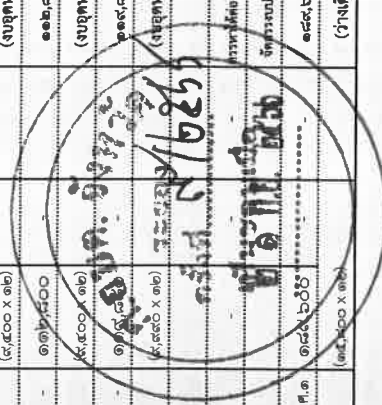
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๖	นายพนธ์ วิริยะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๕๗	นายอุดร เพียรชอบ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๕๘	นางสาวสิมภรณ์ เสี่ยงพาน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๕๙	นายสุรยุทธ์ วิมล	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๐	นายวิเชียร ชัยสุขเสริม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๑	นายณัฐภาส จันธิดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๒	นายหนึ่ง คำพิมาย	ป.๔	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๓	นายภิกขุ โย ยั้ง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๔	นายนิรุติ วาริผล	ป.๔	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๕	นางสาวกรรวิษา จันธิดา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๖			-		-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)														
๖๗	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบค.	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อ.ท.	ต้น	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๖๘	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบค.	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อ.ท.	ต้น	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	
๖๘	นางสาวอัญรินทร์ โกมลณี	ปริญญาตรี	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขภาพ	อ.ท.	ป.ก.	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขภาพ	อ.ท.	ป.ก.	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐	



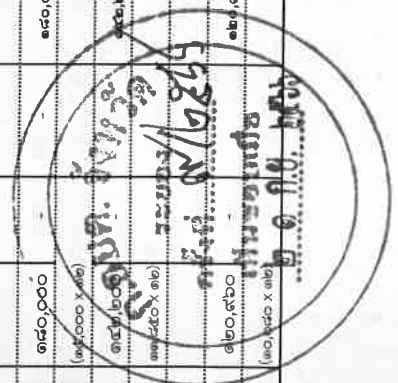
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นางสาวละไม นามบุญ	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๔๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๓๔,๔๕๐ (๑๔,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๔,๔๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๓๑	นางสาววิมลทัย เกตุมาก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑๓๔,๕๖๐ (๑๒,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๔,๕๖๐
๓๒	นางสาวศศิธร เลี้ยงหวาน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๔,๕๖๐ (๑๒,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๔,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๓	นางสาววันทนา พานิชอัตรา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๔	นายสมยศ งามเสียม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๕	นายไต้ สีมางษ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๖	นายสมนึก เพื่อ่งฟู	ป.๖	-	รถบรรทุกขยะ	-	-	-	รถบรรทุกขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๗	นายพงษ์ศักดิ์ ศิริมูล	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๘	นายจตุพร ศรีมงคล	ม.๓	-	รถบรรทุกขยะ	-	-	-	รถบรรทุกขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๙	นายสมศักดิ์ ทันทะลา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๐	นายปิยพงษ์ แก้วสุ่ย	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๑	นายธนรินทร์ บึงเกิดลา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๒	นายจารึก เทียงกุล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)														
๔๓	นางสาวสุปริญา ชักกะไร	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๔๔,๕๐๐ x ๑๒) (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๓,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๓,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๖๕,๕๐๐
๔๔	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.	-	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๑๒) (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๐,๖๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง /เงินค่าตอบแทน	
๘๕	ว่าง	-	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชพ.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๖	นางสาวรองทอง วงศ์พิมพ์	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๒๒.๖๔๐	-	๔๒๒.๖๔๐
๘๗	ว่าง	-	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปจ./ชจ.	๒๔๔.๒๖๐	-	๒๔๔.๒๖๐
๘๘	ว่าง	-	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสืบหนทางการ	วิชาการ/ปจ./ชก.	-	๒๔๔.๔๔๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘๙	นางสาวสุพรรณษา แฉล้มล้ำ	ปวส.	๔๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ.	๔๔-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ.	๒๔๔.๓๒๐	-	๒๔๔.๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙๐	นางสาวศศิวิมล สมประสงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๖๔.๖๔๐	-	๒๖๔.๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป			-	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๔.๔๔๐ X ๑๒	-	-
๙๑	นายพรเทพ พิริยะวัฒน์วงศ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๒๐๔.๐๐๐	-	๒๐๔.๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมณฑลภูพาน			-	-	-	-	-	-	-	-	๔๔.๔๔๐ X ๑๒	-	-
๙๒	-	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	อัตราได้ยอดได้รับ
๙๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	พิจารณาปริมาณ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๔.๖๐๐	-	๑๔๔.๖๐๐
๙๔	นางสาวศุภรัตน์ มณฑาทิพย์	ปวส.	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.๑	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	คศ.๑	๑๔๔.๖๐๐	-	(ว่างเดิม)
นางปณณกร ทองสุภาพ			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒.๘๐๐	-	๑๑๒.๘๐๐
นางสาวพยุษา พันทุกข์			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒.๘๐๐	-	(ว่างเดิม)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุ่งควายกิน			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒.๘๐๐	-	๑๑๒.๘๐๐
๙๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑๒.๘๐๐ X ๑๒	-	(ว่างเดิม)
๙๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑๒.๘๐๐ X ๑๒	-	(ว่างเดิม)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม				การขออัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) นางสมจิตรพร ภิญโย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๐๖,๗๖๐ (๑๗/๒๓๐ x ๑๒)	-	๒๐๖,๗๖๐
			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (งบอุดหนุน)
			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (งบอุดหนุน)
๑๐๑	นางสาวจิราพร สนิทเหลือ	ม.๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไทร	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กระทรวงได้แต่งตั้ง
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๓	นางสาวสมณีย์ สุขเจริญ	ปริญญาตรี	๒๑-๒๐๔๑	ครู	ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๔๔-๓-๐๑-๒๐๐๐-๐๓๓	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๔๓,๔๖๐ (๒๓,๒๖๐ x ๑๒)	-	๒๔๓,๔๖๐ (งบอุดหนุน)
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๔	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ศิริประภา แดรงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (งบอุดหนุน)
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๕	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต. นางชนกรณ วาจาชัย	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๑-๒๐๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ค.ศ.๑	๔๔-๓-๐๑-๒๐๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๒๖,๖๔๐ (๒๒,๖๔๐ x ๑๒)	-	๒๒๖,๖๔๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๖	นางสาวณัฐิกา พรหมชาติ	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๐๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนารวมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ค.ศ.๑	๔๔-๓-๐๑-๒๐๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนารวมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ค.ศ.๑	๒๒๖,๖๔๐ (๒๒,๖๔๐ x ๑๒)	-	๒๒๖,๖๔๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) นางสาวพันธุ์ทิพย์ ราษฎร์	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๐๐๕-๐๐๓	นักพัฒนารวมชน	วิ.ท.	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๒๐๐๕-๐๐๓	นักพัฒนารวมชน	วิ.ท.	ป.ก.	๑๔๕,๐๔๐ (๑๔,๕๐๔ x ๑๒)	-	๑๔๕,๐๔๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๘	นางสาวจิรสุดา ดิษฐสอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนารวมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนารวมชน	-	-	๑๔๐,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๔๐,๐๐๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) นางสาวอนุภาดา งามเสียม	ป.๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๒,๐๙๖ x ๑๒)	-	๑๒๐,๙๖๐
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิชา สรรณรัตน์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๒	นางสาวพริษา เทียงแท้	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๖) ว่าง	-	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ป.ก./ชก.	วิชากร ป.ก./ชก.	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ป.ก./ชก.	วิชากร ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๔,๖๒๐ X ๑๔)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ การดำเนินการแทน ดดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามี การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วน รายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด / พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย