



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่ ก.อบต.จังหวัดระยอง กำหนด และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๒ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๕ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางเบญญาภา มุ่งตอกิจ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๑.๓ เนื่องจากมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่ ก.อบต. จังหวัดระยอง กำหนด และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้ ก.อบต. จังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินสามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินมีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ 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 โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงประเด็นต่างๆ ดังนี้

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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการเช่นกัน ดังนั้น ในกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีความถูกต้อง ครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ และความต้องการของประชาชนตำบลทุ่งควายกิน 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) ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- 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) ตั้งศูนย์ราชการเพื่อใช้ในการกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ดำเนินโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพปัญหา

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

๕.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๒) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ริมทางสาธารณะภายในตำบล

๖. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๖.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ขาดสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย
- 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

๘. ด้านการศึกษา

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
- การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม
- การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ
- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

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

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินให้มีการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ และพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาศึกษาและกีฬาในทุกระดับ 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 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินให้ครอบคลุมและได้มาตรฐาน พร้อมทั้งพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๑ อัตรา ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๖ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๗ อัตรา เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในสำนักปลัดและกองสวัสดิการสังคม ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยกำหนดเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และมีการขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล

ขอยุบเลิกตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

ขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป

ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล

๒.๑ ปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา มาเป็น ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

โครงสร้างเดิม อบต.ทุ่งควายกิน	โครงสร้างใหม่ ตามบัญชี	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานกิจการสภา ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานสถิติและวิชาการ ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ <u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> ๑.๘ งานอำนวยการ ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑๐ งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๑. สำนักปลัด อบต. <u>ฝ่ายอำนวยการ</u> ๑.๑ งานอำนวยการ ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานกิจการสภา ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ <u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> ๑.๘ งานอำนวยการ ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ฝ่าย/กลุ่มงานในส่วนราชการอื่นสามารถนำมากำหนดในสำนักปลัด อบต. ได้ กรณียังไม่มีส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจนั้นโดยตรง
๒. กองคลัง <u>ฝ่ายการเงิน</u> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง <u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง <u>ฝ่ายก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและเยาวชน ๔.๔ งานระดับก่อนวัยเรียนและปฐมวัย	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	

โครงสร้างเดิม อบต.ทุ่งควายกิน	โครงสร้างใหม่ ตามบัญชี	หมายเหตุ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> ๕.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข ๕.๒ งานควบคุมโรค ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานบริการสาธารณสุข	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u> ๕.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๕.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๔ งานรักษาความสะอาด ๕.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๕.๖ งานบริการสาธารณสุข	
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> ๖.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u> ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			กำลังเดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่งตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
๓	<u>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต. ยุบเลิก ว่าง กำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
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	นักประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๙	นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๑/-๑	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๒	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๔	๑๔	๑๔	๒	-	-	
	<u>กองคลัง(๐๔)</u>								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
	<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๕	คนงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
	รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๖	กองช่าง(๐๕)								กำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๓๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
๓๘	วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๙	นายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๔๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
๔๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
๔๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ยุบเลิกตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๓	คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	+๑/-๑	-	-	
๕๗	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต. ว่าง ว่าง
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)								
๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
๕๙	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	ครู (ศพด.บ้านหนองไทร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครูผู้ดูแลเด็ก(ศพด.โรงเรียนวัดมงคลวุฒาวาส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ครูผู้ดูแลเด็ก(ศพด.ทุ่งควายกิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> <u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.โรงเรียนวัดมงคลวุฒาวาส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.โรงเรียนวัดมงคลวุฒาวาส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๖๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับลดระดับตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไทร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗๓	กองสวัสดิการสังคม(๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.
๗๔	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอปรับเกลี่ยเป็นนักพัฒนา ชุมชน (ปก./ชก.)
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๗๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๙	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๘๐	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต. จังหวัดระยอง ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
	รวมทั้งสิ้น	๙๖	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๑	+๗/-๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

-๒๑-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตราการกลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงิน ประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๕๐๐	๗๕๕,๕๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม	
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๘๐๐	๗๖๑,๓๘๐		
	สำนักงานปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๕๕๔,๑๘๐	๕๗๔,๑๘๐	๕๙๔,๒๔๐	(๒๒,๕๕๐)	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๘๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๘,๘๔๐	๕๗๘,๔๒๐	ว่างเต็ม	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๖๐,๓๒๐	๕๘๐,๕๒๐	๕๙๓,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๐๐	๒๑๐,๘๐๐	๒๒๐,๘๐๐	(๑๖,๙๕๐)	
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๘๘,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๐๐	๒๑๐,๘๐๐	๒๒๐,๘๐๐	(๑๗,๕๕๐)	
๙	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๘๘,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๖๐,๘๘๐	๒๗๐,๘๘๐	(๒๑,๖๒๐)	
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๖,๘๘๐	(๑๘,๔๘๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๕๒,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๓๒,๒๘๐	๒๓๒,๒๘๐	๒๔๒,๘๘๐	(๒๐,๑๔๐)	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๕,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)	
๑๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๑๙๕,๗๖๐	๒๐๕,๐๐๐	กำหนดใหม่	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๙๘,๒๘๐	๑๙๘,๒๘๐	๒๐๘,๕๐๐	(๑๑,๕๐๐)	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๘,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๓๕,๘๘๐	๒๓๕,๘๘๐	๒๔๖,๐๐๐	(๑๗,๓๙๐)	
๑๘	พนักงานขับเคลื่อนกิจการชุมชน (ทักษะ)	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๑๒๒,๔๖๐	๑๒๒,๔๖๐	๑๓๒,๐๐๐	(๙,๔๐๐)	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	(ทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๑๒๒,๔๖๐	๑๒๒,๔๖๐	๑๓๒,๐๐๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	พนักงานขับเคลื่อนกิจการชุมชน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	กำหนดใหม่	
๒๒	พนักงานเดินเท้า	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๓	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๓๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำหนด เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				(คน)	จำนวนเงิน(๑)	ประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
กองคลัง (๑๔)																						
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)			
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๕,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)			
๒๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๒๒๐		๑	๑	๑	+	๑	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)			
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)			
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม			
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๕,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	(๑๒,๘๔๐)			
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๒๕,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๐๘๐	๒๔๔,๕๖๐	๒๕๔,๘๐๐	(๑๘,๘๔๐)			
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๘๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	(๑๑,๕๐๐)			
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)			
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๕	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	+	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
	กองช่าง (๑๕)																					
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๔๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)			
๓๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)			
๓๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	ว่างเต็ม			
๔๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒	-	๕๙๕,๘๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๖๑๕,๒๔๐	๖๓๔,๖๘๐	๖๕๔,๑๒๐	ว่างเต็ม			
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๖๘๐	๓๐๗,๔๔๐	(๒๒,๙๖๐)			
๔๒	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๗,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๗๒๐	(๑๓,๘๗๐)			
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๑๖๐	๒๑๔,๔๔๐	๒๒๓,๐๘๐	(๑๖,๕๑๐)			
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๕,๙๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	(๑๑,๕๐๐)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				(คน)	จำนวนเงิน(๑)	ประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐		๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๒)																		
๔๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเดิม
๔๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๕๐	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๕๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๔๖,๖๔๐	(๑๑,๗๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	+	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๕	คนงาน	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๗	คนงานประจำขยะ	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐		๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๓๙๗,๖๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๘๐	๕๖๓,๕๖๐	๕๖๓,๕๖๐	๕๖๓,๕๖๐	(๓๓,๑๕๐)
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๗,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๓,๘๔๐	๔๑๓,๘๔๐	๔๑๓,๘๔๐	ว่างเดิม
๖๐	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	(๓๐,๒๒๐)
๖๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๗,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๒,๔๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ จะได้รับ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				(คน)	จำนวนเงิน(๑)	ประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศพด. โรงเรียนมงคลพิฒนา																
๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	-			๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-		๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-		๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-		๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	ศพด.ทุ่งควายกิน																
๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	-			๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๖๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑		๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๘๘๘	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๘	๒๐๒,๔๗๖	(๑๕,๐๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	ศพด.บ้านหนองไทร																
๗๒	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑			๑	๑	๑								(งบอุดหนุน)
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																
๗๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑		๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๗๕	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๖๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑		๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๕๖๐,๓๒๐	๕๗๓,๕๒๐	๕๘๖,๙๖๐	(๓๕,๗๖๐)
๗๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑		๙,๖๐๐	๙,๖๔๐	๙,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๕๐๐)
๗๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-๑	๙,๗๒๐	๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๐	๐	ปรับเปลี่ยน
๗๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๖,๓๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๘๐	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะได้รับ			การปรับขึ้น			การปรับขึ้น				หมายเหตุ
				(คน)	จำนวนเงิน(๑)	ประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๘๑	คนงาน	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓						๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)															
๘๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๑	-	๐		๑	๑	๑					๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าเพิ่มเติม
	รวม		๑๐๓	๗๗	๑๙,๕๕๕,๐๘๐	๗๗๒,๘๐๐	๑๐๓	๑๐๒	๑๐๒	+	-	-	-	๒๑,๒๔๓,๕๔๐	๒๑,๑๕๒,๙๐๘	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%													๓,๑๗๑,๕๓๑	๓,๑๗๑,๕๓๑	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น													๒๔,๔๑๕,๐๗๑	๒๔,๔๑๕,๐๗๑	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																
๓๑.๒๑ ๓๐.๑๖ ๓๐.๐๘																

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๗๖,๐๐๐,๐๐๐)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๗๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท (๗๖,๐๐๐,๐๐๐x๓%) + ๗๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๘,๖๘๐,๐๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๗๘,๖๘๐,๐๐๐)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๗๘,๖๘๐,๐๐๐ บาท (๗๘,๖๘๐,๐๐๐x๓%) + ๗๘,๖๘๐,๐๐๐ = ๘๐,๖๒๑,๔๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๘๐,๖๒๑,๔๐๐)

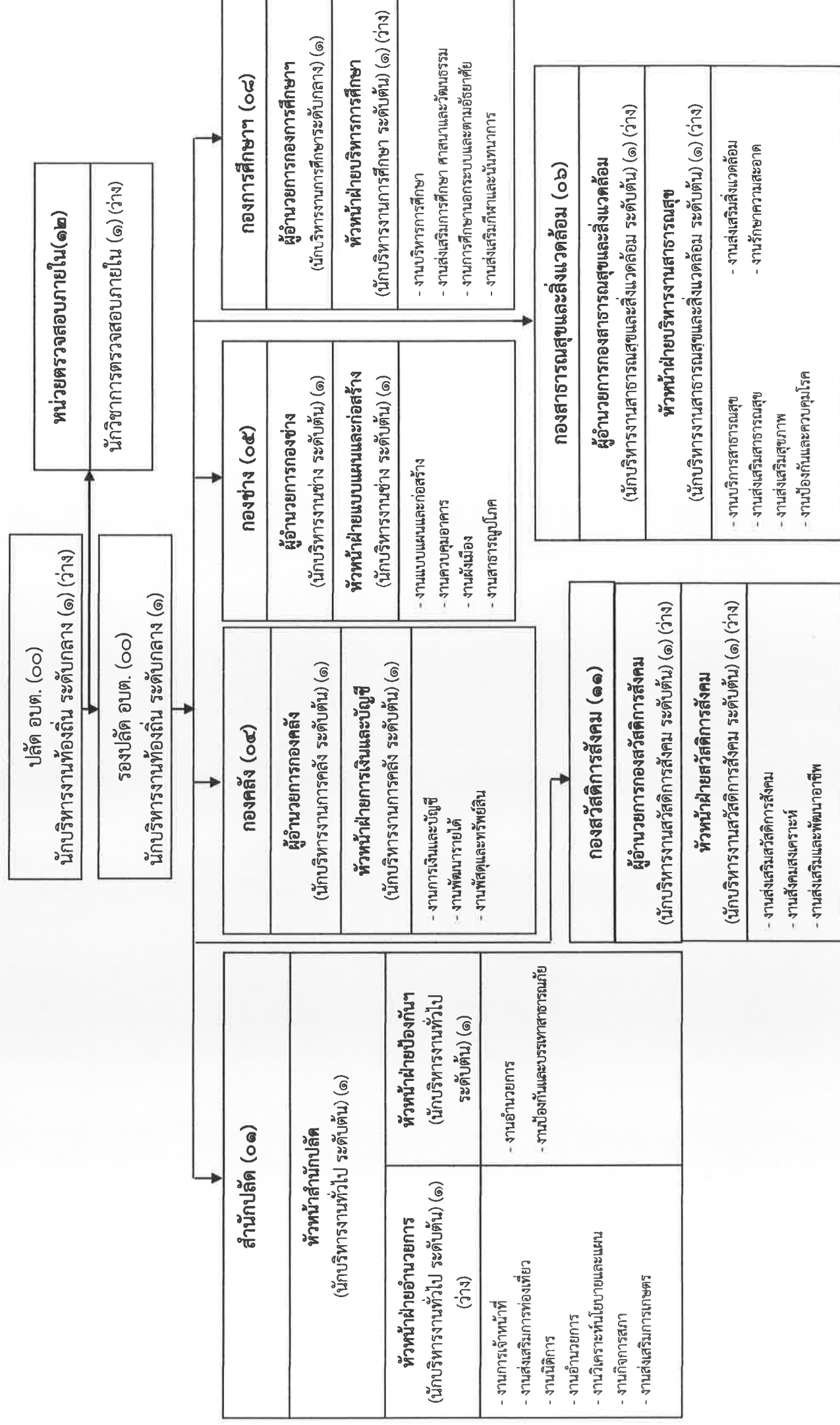
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๘๐,๖๒๑,๔๐๐ บาท (๘๐,๖๒๑,๔๐๐x๓%) + ๘๐,๖๒๑,๔๐๐ = ๘๓,๐๘๓,๖๒๐

: ข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๖๒

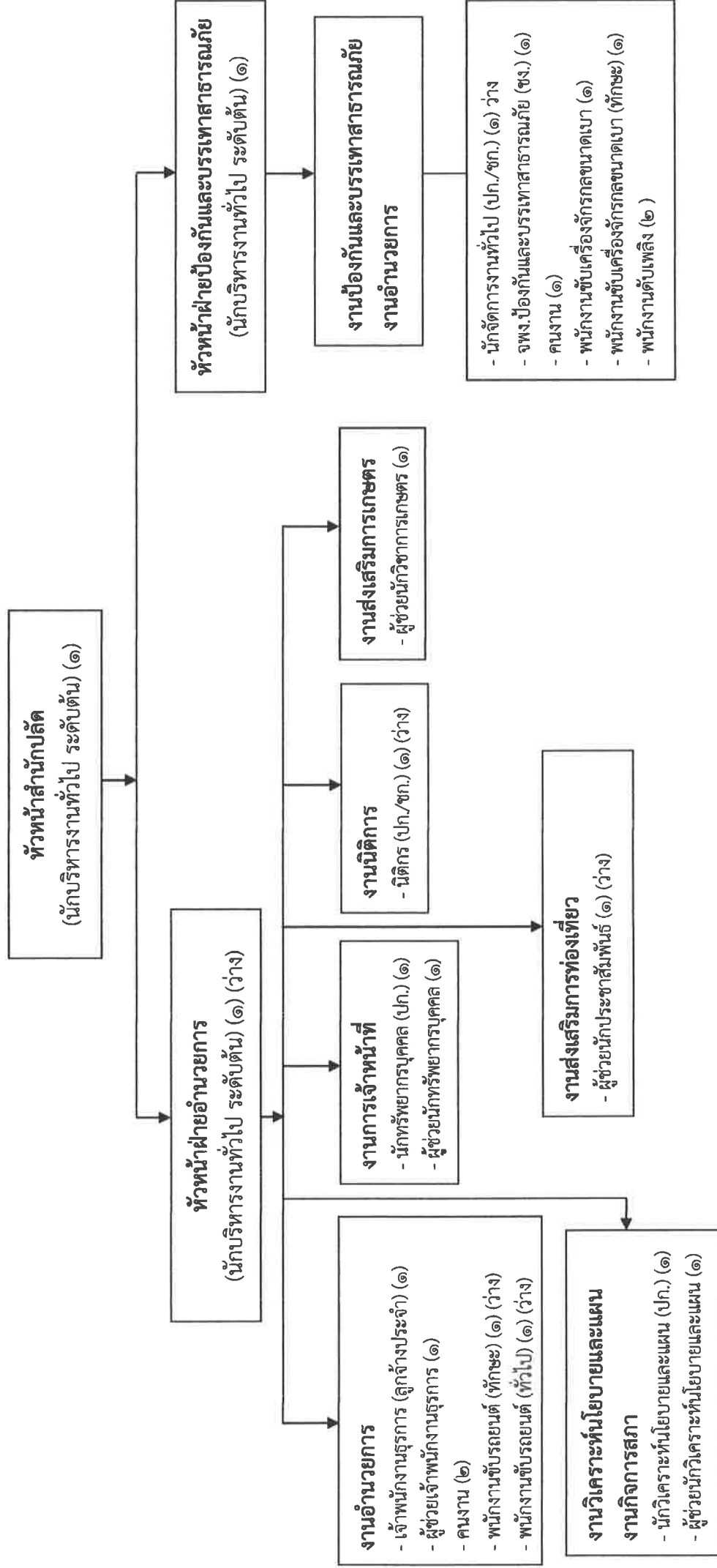
: ข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๖๒

: ให้อำนาจแก่ข้อมูลเรื่องตามลำดับรหัสส่วนราชการ(สำนักหรือกอง)ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ว.พ.และก.อบต. ส่วนที่ ๑๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระดับตำแหน่ง(ระบบแห่ง)

ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

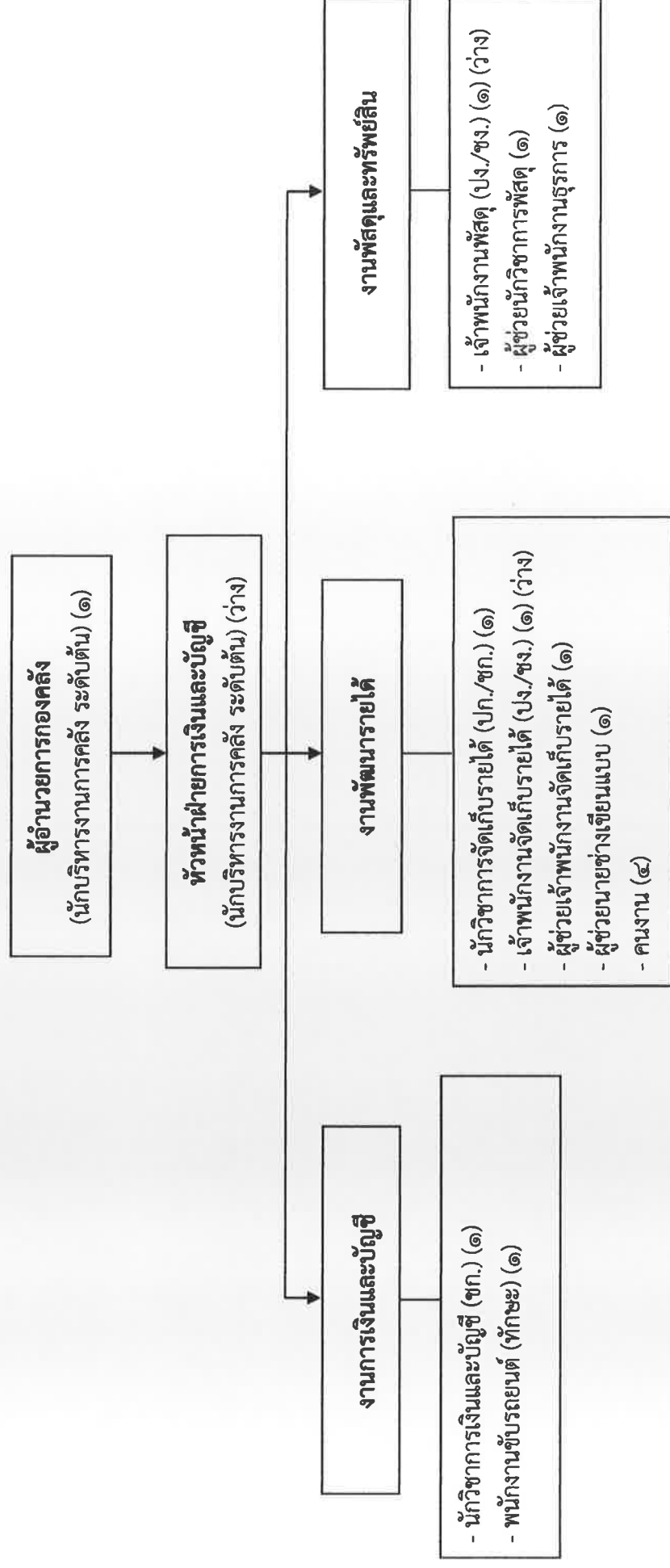


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทวายกิน ๐๑



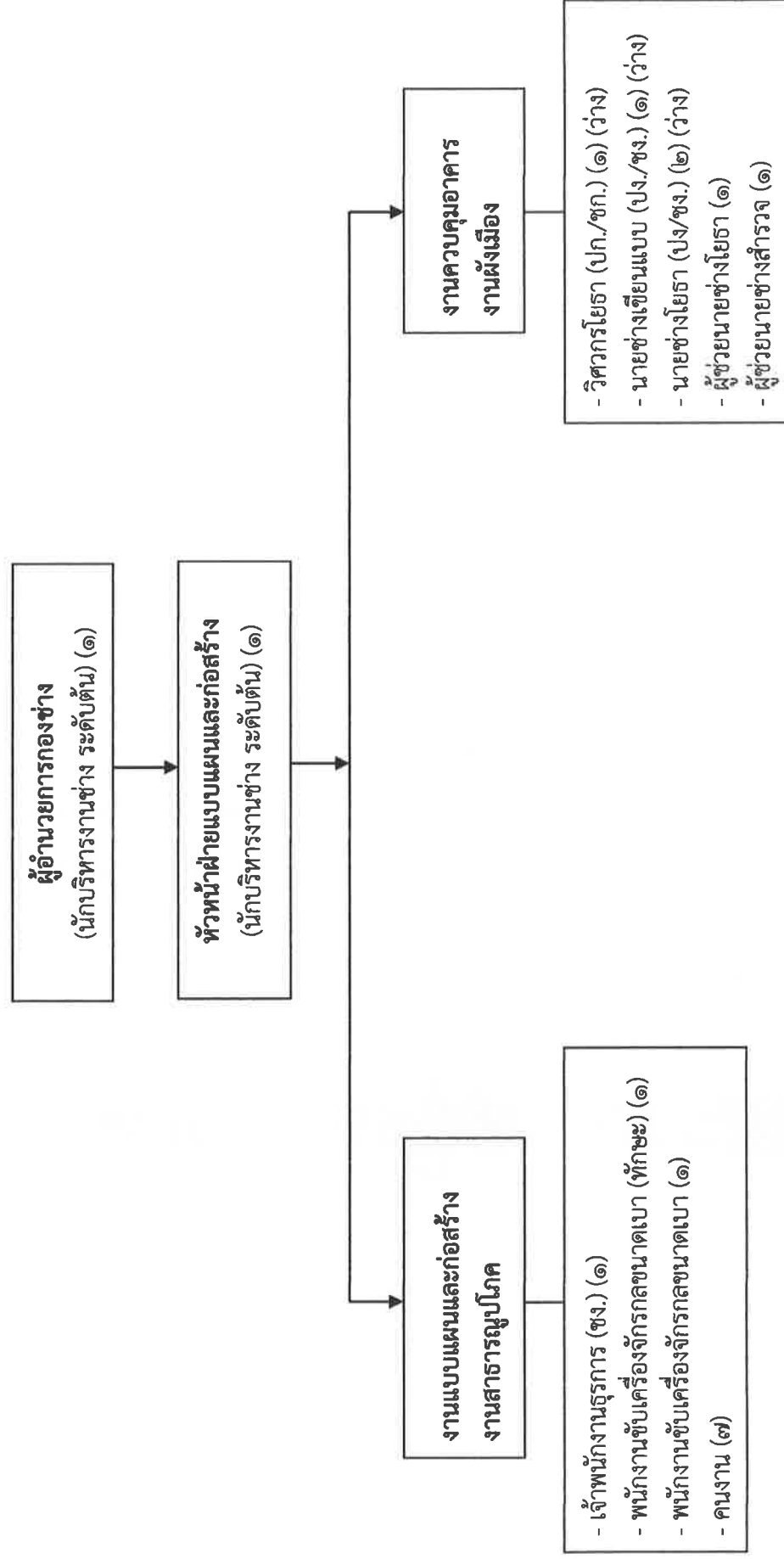
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อว.	ทั่วไป	รวม	ภารกิจ	ทั่วไป*
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	๔	-	๑	๒๓	๗	๗
มีนครอง	-	-	๒	-	-	๒	-	๑	๑๗	๕	๖
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๖	๒	๑

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเกตุ ๐๔

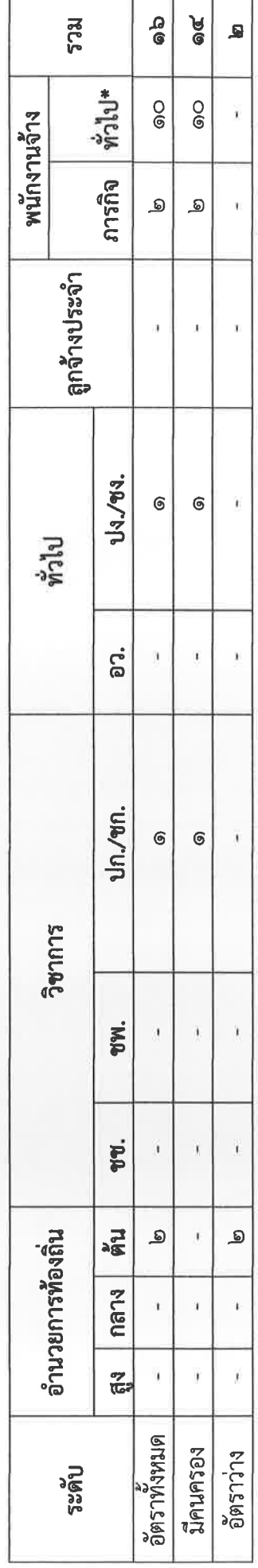


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อว.	ปง./ชง.	ทั่วไป*		ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๒	-	๒	-	-	๕	๔	๑๕
มีครอง	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๕	๔	๑๒
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๓

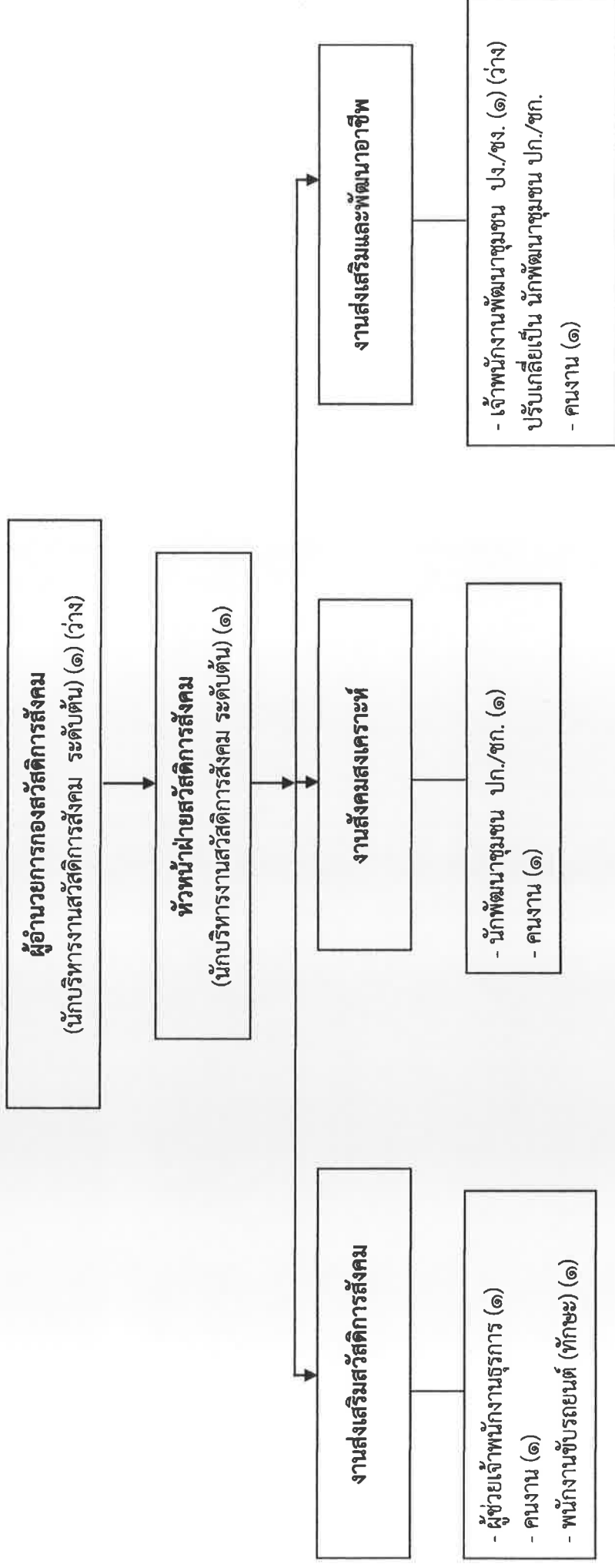
โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะคีรี ๐๕



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ป.ก./ชก.	อว.	ป.ง./ชง.	ทั่วไป		ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๑	-	๔	-	-	๓	๘	๑๘
มีคนครอง	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๘	๑๔
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	-	-	-	๔

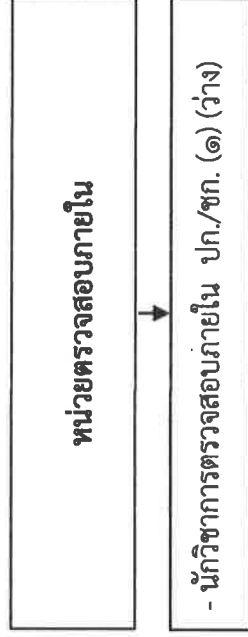


โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ๑๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	อว.	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๒	๓	๕
มีครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	๖
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ๑๒



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อว.	ปง./ชง.	ทั่วไป*		ภารกิจ	ทั่วไป*	
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตรว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.	-	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕,๔๔๐.๕๐๐ (๕,๔๔๐ x ๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๔๒๖,๐๔๐
๒	นางเบญญาภา มุ่งตอกิจ	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔,๔๔๐.๕๐๐ (๔,๔๔๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๒๓๐,๐๐๐
๓	นางสาวปัทมา ประมวล	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓,๔๔๐.๕๐๐ (๓,๔๔๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๕๐๐
๔	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓,๔๔๐.๕๐๐ (๓,๔๔๐ x ๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๕๐๐
๕	จำเริญวิรัช รักดี	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	พ.ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	พ.ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓,๔๔๐.๕๐๐ (๓,๔๔๐ x ๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๕๐๐
๖	นางสาวปิยนดา สุนทรหงส์	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๓,๒๕๐ (๒,๐๓๒ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๗	นางสาวจุฑิพร มาเพิ่มผล	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๓,๒๕๐ (๒,๐๓๒ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๘	- ยุกเล็ก -	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๐๓,๒๕๐ (๒,๐๓๒ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๙	- วัง -	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๐๓,๒๕๐ (๒,๐๓๒ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๑๐	- วัง -	-	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๐๓,๒๕๐ (๒,๐๓๒ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๑๑	นายวันดี วัฏญู	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง	๒๕๕,๔๕๐ (๒,๕๕๔ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๕๐
๑๒	ลูกจ้างประจำ นางสุคันธา คังสนัน	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๕๕,๔๕๐ (๒,๕๕๔ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๕๐
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๕๕,๔๕๐ (๒,๕๕๔ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๕๐
๑๔	นางสาวกักรัตน์ มัธยม	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๕๕,๔๕๐ (๒,๕๕๔ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๕๐
๑๕	นายจรงค์ษ์ คมคิต	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๕๕,๔๕๐ (๒,๕๕๔ x ๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม				กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๑๗	นางสาวลลิตา ทักะยานนท์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๔,๐๐๐
พนักงานงานตามภารกิจ (ทักษะ)														
๑๘	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นายวราวุฒ มีชัยบุญ	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานช่างทั่วไป														
๒๐	นายสมนึก เทืองฟู	ป.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๑	นายชาตรี ใจดี	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๒	นายจำเริญ คล่องแคล่ว	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๓	นายธงรักษ์ เทียนแท้	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๔	นางสาวณิศา พงษ์สุข	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๕	-ว่าง-	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๖	นางพญา นิสัยมัน	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)														
๒๗	นางสาวณิญา อุทัยเสวก	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๔๕๐,๐๐๐ (๔,๖๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๗,๕๒๐ กำหนดเพิ่ม
๒๘	นางบุษยา ลิขิต	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๓๔๕,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐ x ๑๒)	๓๔๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๔๗,๓๒๐
๒๙	นางสาวนรชน อุทัยเสวก	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ชก.	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓๐	นายสงวรสกร พันธ์สาร	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง.	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓๑	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๔๔-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๕๕ x ๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๓๒	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.จ./ช.	๔๔-๓-๐๕-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.จ./ช.	๒๔๗,๕๐๐ (๒๔,๘๕๕ x ๑๒)	-	-	๒๔๗,๕๐๐ ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๓๓	นางสาวสุภารัตน์ ใจดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๒๒๕,๕๖๐ (๑๔,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๕๖๐
๓๔	นางสาวขุนทด โพธิ์อำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๕,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๒๐๐
๓๕	นายทพพล ไซตนิคม	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๖	นายรัชพล สุวรรณประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๑๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๔,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๓๗	นางสาวเดือนเต็ม แสงมณี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๘	นางสาวเดือนเพ็ญ สุโขโต	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๙	นางสาวณิศา ป่าพันภัย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๐	นางสาวศศิวิมล ภิญโญ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๑	นายชัยพล ปันส่วน	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ x ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)														
๔๒	นายราชันย์ ไพรงศา	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๗,๑๖๐
๔๓	นายธีระ ช่างไม้	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๕๖,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๔๔	-ว่าง-	-	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก/ช.	๓๕๗,๑๘๐ (๒๒,๑๖๕ x ๑๒)	-	-	๓๕๗,๑๘๐ (ว่างเต็ม)
๔๕	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.จ./ช.	๒๕๗,๕๐๐ (๒๔,๘๕๕ x ๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๖	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.จ/ช.	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.จ/ช.	๒๕๗,๕๐๐ (๒๔,๘๕๕ x ๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๗	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.จ/ช.	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.จ/ช.	๒๕๗,๕๐๐ (๒๔,๘๕๕ x ๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ขอใช้บัญชี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๔๘	นางสาวณัฏฐา มะลิวัลย์	ปวส.	๔๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๔๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๒๓๕,๐๔๐ (๒๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๒๓๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๔๙	นางสาวอนันพร รักดีงาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๑,๒๐๐ (๑๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๔๑,๒๐๐
๕๐	นางสาวพรรณธิกา ทองสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	๑๔๘,๑๒๐ (๑๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๔๘,๑๒๐
๕๑	นายอุเทน แสนสุข	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๒๗,๖๔๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๒๗,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๒	นายอัครชัย งามแสงยม	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายอุดร เพียรชอบ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางสาวสินภรณ์ เสียงหวาน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายศักดิ์เจริญ เชื้อองค์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายวิเชียร ชัยสุขเสริม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายณัฐภาส จันธิดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายพนธ์ คำพิมาย	ป.๔	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๙	นายอานนท์ โคตคำตา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)													
๖๐	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.	-	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อห.	ค.บ.	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อห.	ค.บ.	๓๔๓,๖๐๐ (๓๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๔๓,๖๐๐
๖๑	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.	-	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	อห.	ค.บ.	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	อห.	ค.บ.	๑๘๘,๐๐๐ (๑๘,๕๐๐ x ๑๒)	-	๑๘๘,๐๐๐
๖๒	นางสาวณัฏฐาวันท์ กอนณี	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	วิชาการ ป.๓/๓.	ค.บ.	๔๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ ป.๓/๓.	ค.บ.	๑๘๐,๗๐๐ (๑๘,๐๖๐ x ๑๒)	-	๑๘๐,๗๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	
๖๓	นางสาวละไม นามบุญ	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๔	๔๔-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๔	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๓๐๐ x ๑๒)	๑๔๐,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๖๔	นางสาวอริสทีย์ เกตุมาก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๓๔,๐๐๐
๖๕	นางสาวศศิธร เลื่องหวาน	ปวส.	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	๑๓๔,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๖	- ยุบเลิก -	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๖๗	นางสาววันทนา พานิชอัตรา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๖๘	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๖๙	นายสมยศ งามเสี่ยม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๗๐	นายไกร สิมามงษ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๗๑	นายประกิจ สมโสภา	-	-	รถบรรทุกขยะ	-	-	-	รถบรรทุกขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๗๒	นายพงษ์ศักดิ์ ศรีมูล	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๗๓	นายสุชิน มະອຸ່ນເທິງ	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๗๔	นางสมปอง มະອຸ່ນເທິງ	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๗๕	นายปິยพงษ์ แก้วสุ่ย	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๗๖	นายสุรศักดิ์ มະອຸ່ນເທິງ	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
๗๗	นายจำเริญ เต็มกุล	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	-	คนงานประจําขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๑๐๔,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)												
๗๘	นางสาวอพร พันธ์งาม	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ค.๓	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	กลาง	๓๔๗,๖๔๐ (๓๓,๕๔๐ x ๑๒) (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๓๒,๐๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบยี่ห้อทำถ้างเดิม				กรอบยี่ห้อทำถ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๓๔	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบค.	-	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ค.๓	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ค.๓	๓๔,๖๐๐ (๒๒,๔๐๐ x ๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓,๖๐๐
๔๐	นางสาวรวิวรรณ วงศ์วิม	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๒,๖๕๐ (๑๐,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๒,๖๕๐
๔๑	นางสาวสุพรรณ แอลัน	ปวส.	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๓	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๓	๒๑,๕๕๐ (๑๓,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑,๕๕๐
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๔๓	นางสาวศศิมา สมประสงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔,๖๕๐ (๑๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔,๖๕๐
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๕	นางสาวกมลรัตน์ โตทวี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๕๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๕๐๐
๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองยาว													
๔๗	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.๓.๑	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.๓.๑	๑๔,๖๐๐ (๑๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๔๙	นางสาวจินตนา สุวรรณโค	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๒,๕๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒,๕๐๐
๕๐	นางดัดดี บุญเฉลิม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๒,๕๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒,๕๐๐
๕๑	นางสาวพรญา พันธ์บุษย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๒,๕๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒,๕๐๐
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุ่งควายกิน													
๕๓	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.๓.๑	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.๓.๑	๑๔,๖๐๐ (๑๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๕๕	นางพุดธิ์พร ภูญา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔,๐๐๐
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๗	นางสาวพรญา พันธ์บุษย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๒,๕๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๒,๕๐๐
๕๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุ่งควายกิน													
๕๙	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.๓.๑	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.๓.๑	๑๔,๖๐๐ (๑๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๖๑	นางพุดธิ์พร ภูญา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔,๐๐๐
๖๒	พนักงานจ้างทั่วไป													
๖๓	นางสาวสุรัตน์ มณฑาทิพย์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐,๕๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๕๐๐ อุดหนุน
๖๔	นางสาวจิราพร สนิทเชื้อ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐,๕๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๕๐๐ อุดหนุน
๖๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโพ													
๖๖	นางสาวโสมมาลี สุขเจริญ	ปริญญาตรี	๒๑-๐๑๔๑	ครู	-	ค.๓.๑	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	ครู	-	ค.๓.๑	๒๑,๕๕๐ (๑๐,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑,๕๕๐ อุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน		
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๙๓	นางปณณกร ทองสุภาพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ อุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๙๔	อยู่ระหว่างสรรหาโดย ก.อบต.	-	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	อ.ท.	ต้น	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๒๒,๘๐๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓,๖๐๐
๙๕	นางธนวรรณ วาจาชัย	ปริญญาโท	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	อ.ท.	ต้น	๔๒,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๔๘,๘๐๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)				(๒๕,๓๐๐ x ๑๒)	(๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	
๙๖	นางสาวปติดา อภิษฐ์พร	ปริญญาตรี	๔๙-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๔๙-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๑๘,๕๐๐	-	-	-	๑๘,๕๐๐
				(นักพัฒนาชุมชน)				(นักพัฒนาชุมชน)			(๑๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	-	
๙๗	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ก./ร.ง.	๔๙-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./กท.	๒๘,๙๐๐	-	-	-	๒๘,๙๐๐ ปรับเทียบ
				(นักพัฒนาชุมชน)				(นักพัฒนาชุมชน)			(๒๔,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	-	
๙๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
	นางสาวจิรสุดา ดิษฐ์สอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๑,๕๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๙๙	นางสาวบุญนาค งานเสียม	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑๑,๘๐๐	-	-	-	๑๑,๘๐๐
				(ทั่วไป)							(๙,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๑,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๐๐	นายวิทยา สุวรรณรัตน์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๘๐๐	๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๐๑	นางสาวปิยารัตน์ สุนทรชัยกิจ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๘๐๐	๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๐๒	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๘๐๐	๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๘๐๐ (ว่างเดิม)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๑๐๓	-	-	-	-	-	-	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./กท.	๓๕,๕๐๐	-	-	-	๓๕,๕๐๐ ขอใช้บัญชี
								(นักวิชาการตรวจสอบภายใน)			(๒๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด / พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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