



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก
อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก
เรื่อง การใช้อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก จึงประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายประดิษฐ์ จาริยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองคกรวางแผนอัตราค่าจ้าง จัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีگردการกิจและขุดเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติภารกิจตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก สามารถวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายฐานการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งเน้นเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันที่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่จำเป็นต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลเกาะหมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานใดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้นั้นมากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ช้ออัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน เทคนิควิธีงาน หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนี้จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามี ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางกรณีอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเพื่อใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต่อหน่วยงานที่กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจมีความจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ รองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมซึ่งใน ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจ ทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ งบประมาณการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก.และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดย สมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของกรใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม แก้ไข หรือลดจำนวนกรอบ อัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่ เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพิจารณาว่าขนาด กรอบตำแหน่ง ในประเภทที่รับ อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งนี้ผู้ได้รับทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานที่พบว่าเป็น

ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากกรณีเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นที่กำหนดตำแหน่ง
 ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ
 อัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย
 โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning
 Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย
 เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ
 นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน
 เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ
 เกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้เห็นเวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด
 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ
 กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน
 จะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน
 อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากสามารถดำเนินการอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับเลือกขอและความต้องการของประชาชนตามลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของชุมชน โดยแบ่งออกเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก เป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

- ๑.๑ พัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูปสินค้าภาคการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๒ ส่งเสริมอาชีพที่มีความต่อเนื่องจากภาคการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๓ ส่งเสริมและสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งสร้างงาน สร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน
- ๑.๔ การส่งเสริมการลงทุนในท้องถิ่น
- ๑.๕ การส่งเสริมภาคเกษตรกรรมแบบยั่งยืน
- ๑.๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเกื้อหนุนภาคเกษตรกรรม
- ๑.๗ เพิ่มช่องทางด้านการตลาดสินค้าภาคการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม

- ๒.๑ ปรับปรุง พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีความโดดเด่น
- ๒.๒ ส่งเสริมด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวที่เป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของพื้นที่ต่างๆ
- ๒.๓ เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเตรียมความพร้อมของชุมชนในการรองรับการท่องเที่ยวและประชาคมการท่องเที่ยวอาเซียน
- ๒.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒.๕ ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นประเพณีพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

- ๓.๑ ส่งเสริมชุมชนสู่สภาวะที่ดีด้วยการบูรณาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและส่งเสริมด้านการสมานฉันท์
- ๓.๒ สร้างสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนด้วยกลไกการศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้าถึงและต่อเนื่อง
- ๓.๓ เสริมความพร้อมของชุมชนสู่อาเซียน
- ๓.๔ พัฒนาระบบบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๕ การจัดสวัสดิการสังคมที่ประชาชนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๓.๖ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความภาคภูมิใจในการเป็นคนให้ลูก ให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในทุกกระดับ

๓.๗ การส่งเสริมอนุรักษ์และเพิมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น การอนุรักษ์อัตลักษณ์วิถีชีวิตของท้องถิ่น โดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วม

๓.๘ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนภัยธรรมชาติและการมีวินัยในการใช้รถใช้ถนน

๓.๙ พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในการประกอบอาชีพให้ได้มาตรฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำที่เน้นโครงข่ายและการบริหารการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์ต่อภาคเกษตรกรรม การอุปโภคบริโภคและการท่องเที่ยว

๔.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำเสียและมลพิษจากขยะมูลฝอยแบบยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔.๓ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ได้ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี

๕.๑ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการให้บริการประชาชน

๕.๒ เสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริการภาครัฐด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจ

๕.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน/ท้องถิ่น ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบต่อท้องถิ่น

๕.๔ ส่งเสริมการจัดระบบบริการสาธารณะร่วมกันในเขตจังหวัด

๕.๕ ส่งเสริมระบบการจัดหารายได้ของท้องถิ่น

๕.๖ ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมทำไขว่คว้าร่วมสร้างร่วมเจิดจ้าส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจตลอดคล้อยกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก (SWOT) ดังนี้

๑. การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)

- เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง
- มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบเหตุในพื้นที่
- มีเวทีเมืองที่ต้อนรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาด้านสาธารณสุขในท้องถิ่นให้ดีขึ้นเพื่อบริการประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีสถานศึกษาในพื้นที่ให้บริการตั้งแต่ระดับปฐมวัย โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา
- มีสถานที่ท่องเที่ยวที่เป็นเกาะ และสถานที่พักผ่อนริมทะเลที่น่านสนใจ สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

๒. การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)

- การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มชาวการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
- การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และขาดความถูกต้อง

- ประชาชนเคารพ เชื่อถือในผู้นำแบบรัฐสภาหรือกลุ่ม ให้มีความสำคัญกับกลุ่มที่เป็นน้องหรือพวกพ้องเดียวกัน แต่ไม่ได้ยึดหลักความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)

- การพัฒนาแผนที่ภาษีเชื่อมโยงระบบ GIS ทำให้ในอนาคตไม่เพียงแต่การพัฒนาการจัดเก็บภาษีเท่านั้น แต่รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการจัดทำประเมิน และการจัดทำข้อมูลอื่น ๆ เพื่อการวางแผนพัฒนาที่ถูกต้อง ชัดเจน นำมาใช้พัฒนางานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การขอรับสนับสนุนงบประมาณกรณีเร่งด่วน และโครงการเงินกู้ยืมจากที่มีหลายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- มีระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ระบบประปาเข้าถึงทุกหมู่บ้าน

- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดระบบบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๔. การวิเคราะห์อุปสรรค (T : Threat)

- งบประมาณที่จัดเก็บเอมมีค่อนข้างจำกัด ต่ออาศัยงบประมาณที่ได้จากการจัดสรรจากรัฐนอกอีแอนด์เป็นรายได้หลัก ซึ่งบางครั้งประสบปัญหาการจัดสรรรายได้ไม่เป็นที่ไปตามงวด ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆหยุดชะงักไปด้วย

- ภาคประชาชน ภาคเอกชน ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามกรอบ อำนาจ หน้าที่ กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ที่บัญญัติไว้เท่านั้น

- ปัญหาโรคระบาดทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ

องค์กรการบริหารส่วนตำบลเกาะหมากได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนทางด้านเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๒ ส่งเสริมอาชีพและการสร้างโอกาสในชุมชน
- ๑.๓ การเสริมสร้างความมั่นคงของชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๔ การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ

๒. การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
- ๒.๒ ส่งเสริมการสร้างสุขภาวะที่ดีด้วยการบูรณาการของทุกภาคส่วน
- ๒.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๔ การเตรียมความพร้อมสู่อาเซียน
- ๒.๕ การส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๒.๖ ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สั่งงานให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา
- ๒.๗ ส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

๓. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
- ๓.๑ การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
 - ๓.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการมลพิษจากขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฟุ้งละอองและเสียง
 - ๓.๓ การอนุรักษ์ พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. สร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
- ๔.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น
 - ๔.๒ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรและชุมชน
 - ๔.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย

๒. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต่อเนื่อง (ภาคบังคับ) และอาจจะมี ภาระหน้าที่ (เลือกทำ) ประกอบกับภารกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่นจากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ดังนั้นการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอย่างครบถ้วนและ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ซึ่งภารกิจ หลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากที่จะต้องดำเนินการมี ดังนี้

ภารกิจหลัก

หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่ต้องถือปฏิบัติ ตามมาตรา ๖๗ ซึ่งมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล ดังนี้ คือ

- ๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล

- ๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของ ท้องถิ่น

๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็น และสมควร

ภารกิจรอง

อำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ ตามมาตรา ๖๘

- ๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙. หารผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒. การท่องเที่ยว
- ๑๓. การประมง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่างและกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔๗ อัตรา, ลูกจ้างประจำ อัตรา ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมากต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก ประกอบด้วยส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดอบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำบัญชีทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ได้กำหนดโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u></p> <p><u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร <p><u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p><u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ <p><u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p><u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u></p> <p><u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานนิติกรรมด้านการจัดการ <p><u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <p><u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ <p><u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p><u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p><u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการประมง 	<p><u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานส่งเสริมการประมง 	
<p><u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์องค์กรท่องเที่ยว - งานสนับสนุนข้อมูลพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว - งานวางแผนส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานนวัตกรรมด้านการท่องเที่ยว 	<p><u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์องค์กรท่องเที่ยว - งานสนับสนุนข้อมูลพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว - งานวางแผนส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานนวัตกรรมด้านการท่องเที่ยว 	
<p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 	<p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 	
<p>๒.กองคลัง</p>	<p>๒.กองคลัง</p>	
<p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p>	<p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p>	
<p><u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	<p><u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	
<p><u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า และค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p><u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า และค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	
<p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p>	<p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p>	
<p><u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานบัญชีเงินและบทลงโทษ - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	<p><u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานบัญชีเงินและบทลงโทษ - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p><u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p><u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p><u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ 	<p><u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p><u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานวิศวกรรม <p><u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานน้ำเพื่อการเกษตร - งานพลังงานทดแทน <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p><u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานควบคุมสิ่งปลูกสร้างสิ่งแวดล้อมสำน้ำ <p><u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารทั่วไป - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารทั่วไป - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่
<p data-bbox="271 302 805 347">๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ 	<p data-bbox="885 313 1412 369">๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานอนุรักษ์โบราณสถานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานนวัตกรรมทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท่อเงิน ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท่อเงิน ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หน.ส.ป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ขร.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปจ./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปจ./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผ.ก.อ.คลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (ต่อ)								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนากการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดภัทราราม								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เกาะหมาก								
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๙๖	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	+๔	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราที่เพิ่มขึ้น (m)			ค่าใช้จ่ายรวม (x)			หมายเหตุ				
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
กองคลัง																				
๒๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖
๒๗	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๓๘๕,๗๒๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๘	หัวหน้าฝ่ายการบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๓๕๖,๗๒๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๒๙	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑		๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๑		๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑		๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑		๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑		๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑		๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑		๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
ลูกจ้างประจำ																				
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๒๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		๑๒๖,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		๑๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๔๑	คนงานทั่วไป		๒		๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๒	พนักงานขับรถยนต์		๑		๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
กองช่าง																				
๔๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๕๖๑,๓๒๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๔	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๓๕๓,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๕	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๕๖๖,๒๔๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๖	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๑		๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑		๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๘	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑		๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๔๙	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑		๒๓๔,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๕๐	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๑		๒๑๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ				
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖			
กองช่าง (ต่อ)																						
๕๓๑	นักช่างสำรวจ	ขง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๗,๒๕๐ (๒๗,๗๓๐)	
๕๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	๑	๑	๒๖๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๕,๓๕๐ (๖๕,๑๐๐)	
๕๓๓	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ขง.	๑	-	๒๖๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๗,๐๖๐ (๖๐,๕๖๐) ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๕๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๓,๒๕๐ (๒๗,๗๕๐)	
๕๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๓,๒๕๐ (๒๗,๗๕๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๕๖๖	คนงานทั่วไป		๑๑	๑๑	๑,๑๘๘,๐๐๐	๐	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑,๑๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐)	
๕๕๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๖,๐๐๐ (๗,๐๐๐)	
๕๕๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐ (๗,๐๐๐)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																						
๕๕๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๒๐,๐๐๐ (๑๖๖,๔๐๐)	
๖๐๑	รองกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐	๓๘๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๖๖,๓๕๐ (๑๐๐,๓๐๐)	
๖๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๕๐	๓๘๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๖๖,๓๕๐ (๑๐๐,๓๐๐)	
๖๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๓๘๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๖๖,๓๕๐ (๑๐๐,๓๐๐)	
๖๐๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๖๖,๖๕๐ (๑๐๐,๐๐๐)	
๖๐๕	นักสันทนาการ	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๓,๒๕๐ (๒๖,๐๐๐)	
๖๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๗๖๐)	
๖๐๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๗,๕๐๐ (๒๓,๗๕๐) ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๖๐๘	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๒๖,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕๒๖,๐๐๐ (๒๗,๐๐๐)	
๖๐๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกิตติพิการาม																						
๖๑๐	ครู		๒	๒	-	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	-	เป็นทดแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๖๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษาระ)		๒	๒	-	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	-	เป็นทดแทน
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๖๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๕,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐) ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่จะต้องจ่าย		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ก)		ค่าใช้จ่ายรวม (ข)		หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	
๑๑๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เกาะหมาก		๕			๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓			๕	๕					
๑๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๕,๐๐๐)		๓	๓๒๕,๐๐๐	๓	๓	๓			๒๕๖๕	๒๕๖๖	เป็นอุตสาหกรรม
(๕) รวม			๑๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๐	๐	๒๕๖๕,๐๐๐	๒๕๖๖,๐๐๐	งบท้องถิ่น
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๓๕%											
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี											

หมายเหตุ -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๕,๒๐๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๘,๙๖๐,๐๐๐ บาท = (๒๕,๒๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๕,๒๐๐,๐๐๐ = ๒๗,๙๖๐,๐๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

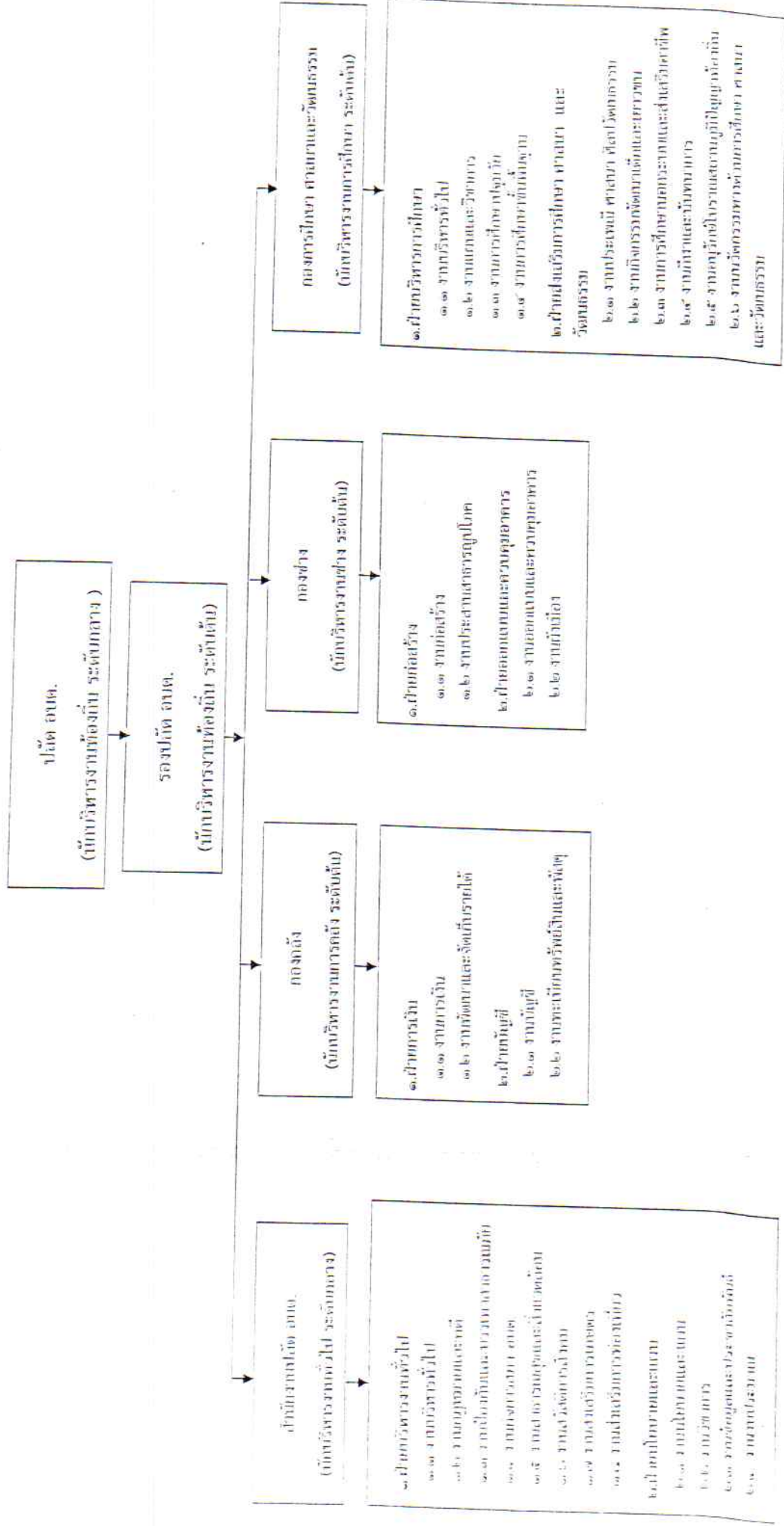
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๒,๙๖๐,๐๐๐ บาท = (๒๗,๙๖๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๗,๙๖๐,๐๐๐ = ๕๒,๙๖๐,๐๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๗,๐๕๓,๕๐๐ บาท = (๕๒,๙๖๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๒,๙๖๐,๐๐๐ = ๕๗,๐๕๓,๕๐๐

๑๑. แผนภูมิโครงสร้างงานแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงศ



๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินอื่น ๆ	
๑	นายพิชัย ยิ้มละมัย	ร.ป.ม.	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๐,๐๐๐ (๕๐,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๘๕,๐๐๐ x ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐	
๒	นางอารมย์ กบิลพัชร	ร.ป.ม.	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (๓๓,๖๐๐ x ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๕๖,๐๐๐ x ๑๒)	๓๗๕,๓๖๐	

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินอื่น ๆ	
๓	พนักงานส่วนตำบล น.ส.สุวิมาน หาสกุล	ร.ป.ม.	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ส.ป.)	กลาง	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ส.ป.)	กลาง	๓๖๑,๒๐๐ (๓๖๑,๒๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๖๗,๒๐๐ x ๑๒)	๕๙๘,๖๐๐	
๔			๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๓๓,๖๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ x ๑๒)	ว่างเต็ม	
๕	นางสาวสายสุตา สมพงศ์	ร.ต.ม.	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายนโยบายและแผน)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายนโยบายและแผน)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๓๕๖,๑๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ x ๑๒)	๓๗๔,๑๖๐	
๖	นางสุนัน ทองมี	บ.ต.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๐๗,๕๘๐ (๒๐๗,๕๘๐ x ๑๒)	-	๒๐๗,๕๘๐	
๗	นางสาววงศพร ไกรรัตน์	ร.ป.ม.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๖๒,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๖๒,๖๕๐	
๘	นางสาวอาทิตย์ยา สังข์เพชร	น.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๑๐,๘๕๐ (๒๑๐,๘๕๐ x ๑๒)	-	๒๑๐,๘๕๐	
๙			๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๕๕,๓๒๐ x ๑๒)	-	ว่างเต็ม	
๑๐	นางสุธนา ระดมยิง	ภ.บ.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๘๐,๗๒๐ x ๑๒)	-	๑๘๐,๗๒๐	
๑๑	น.ส.เนห์มิษฐา เกตุแก้ว	ว.ท.บ. (เกษตรป่าไม้)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๒๘,๗๖๐ (๓๒๘,๗๖๐ x ๑๒)	-	๓๒๘,๗๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑๒	นายตลพรทองดี หงดีโต๊ะ	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๕-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๒๒,๕๒๐ x ๖)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๓			๓๕-๓-๐๑-๕๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ขง.	๓๕-๓-๐๑-๕๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ขง.	๒๑๗,๙๐๐ (๓๒,๗๖๐ x ๖)	-	-	ว่างเต็ม ๒๑๗,๙๐๐
๑๔	จ.อ.สิบบุภา สาสุกสี	นายคณวัฒน์สิงห์ (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๕๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๕-๓-๐๑-๕๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๑๗,๑๒๐ (๒๒,๗๖๐ x ๖)	-	-	๒๑๗,๑๒๐
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสลิษฐ์ โต๊ะหลี	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๗,๙๖๐ (๒๒,๗๖๐ x ๖)	-	-	๒๐๗,๙๖๐
๑๖	บ.ส.สลิษา หมัดทองใหม่	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๕,๒๕๐ (๒๒,๒๖๐ x ๖)	-	-	๒๕๕,๒๕๐
๑๗	บ.ส.อัญชดา โส๊ะหลี	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๕๕,๗๖๐ (๒๒,๕๘๐ x ๖)	-	-	๒๕๕,๗๖๐
๑๘	บ.ส.กัลไลสมิษฐ์ หนูนึ่ง	น.อ.บ. (บริหารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๕,๒๐๐ (๒๒,๑๐๐ x ๖)	-	-	๒๖๕,๒๐๐
๑๙	นางมลธา แสงสว่าง	บ.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๓๒๐ (๑๕,๖๒๐ x ๖)	-	-	๑๗๕,๓๒๐
๒๐	น.ส.สมยุลี หมัดระหีม	บ.ว.ส. (การศึกษาระดับสูง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๘๐๐ (๑๕,๙๐๐ x ๖)	-	-	๑๗๕,๘๐๐
๒๑	นางวาสนา หมัดสี	บ.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๕๐ (๑๒,๖๗๐ x ๖)	-	-	๑๕๕,๐๕๐
๒๒	นายอะหลี สุระก่าแพง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐ x ๖)	-	-	๑๕๒,๕๒๐
๒๓	นายสุพจน์ ทองมา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๙๕๐ (๑๒,๖๖๐ x ๖)	-	-	๑๕๑,๙๕๐
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๕๓๒,๐๐๐	-	-	จำนวน ๔ คน

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	พนักงานส่วนตำบล		๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๓๓,๖๐๐ X ๑.๑๖)	-	ว่างเต็ม ๔๓๕,๖๐๐	
๒๖	นางไพลีน ศรีสุวรรณชนะ	ศษ.บ. (แผนกวิชาการบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายการคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๓๔๙,๓๒๐ X ๑.๑๖)	-	๓๖๗,๓๒๐	
๒๗	น.ส.ชิ่งนักรังริกา สุขวิพันธ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายการบัญชี)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หน.ฝ่ายการบัญชี)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐ (๓๕๒,๗๒๐ X ๑.๑๖)	-	๓๖๐,๗๒๐	
๒๘		-	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๕๕,๓๒๐ X ๑.๑๖)	-	ว่างเต็ม ๓๕๕,๓๒๐	
๒๙	นางสาวกรีน่า ทิสสะ	บช.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๒๐๓,๒๘๐ X ๑.๑๖)	-	๒๐๓,๒๘๐	
๓๐	นางสุลลยา อินทรคง	ร.บ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘๘,๒๒๐ (๒๘๘,๒๒๐ X ๑.๑๖)	-	๒๘๘,๒๒๐	
๓๑						๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๓๒						๓๕-๓-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๓๓	น.ส.กมลทิพย์ อ่ำไพ	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๕๕,๖๕๐ (๑๕๕,๖๕๐ X ๑.๑๖)	-	๑๕๕,๖๕๐	
๓๔	น.ส.เบญจมาศ รัตนะ	บธ.บ. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓๘,๑๒๐ X ๑.๑๖)	-	๑๓๘,๑๒๐	
๓๕	นางดวงเดือน เกื้อพรหม	ปวส. (การเลขานุการ)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๓๕-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๕๕,๖๕๐ (๑๕๕,๖๕๐ X ๑.๑๖)	-	๑๕๕,๖๕๐	
๓๖	สุกัจจาประจักษ์ น.ส.จณอม ไกรรัตน์	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๕๒,๑๒๐ X ๑.๑๖)	-	๒๕๒,๑๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-		-	-		๑๓๘,๐๐๐ (๑๓๘,๐๐๐ x ๑.๒)	-	-	ว่างเดิม	
๓๘	นางกัญญาพัชร เช่งยวต	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๘๕,๑๖๐ (๑๘๕,๑๖๐ x ๑.๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐	
๓๙	น.ส.นิตยา คุณชล	ปวส. (พาณิชยกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๗๒,๐๘๐ (๑๗๒,๐๘๐ x ๑.๒)	-	-	๑๗๒,๐๘๐	
๔๐ ๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน กำหนดเพิ่ม	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๔๒	นายอิศศักดิ์ ไชยมีณี	บ.บ.บ. (การศึกษาระดับสูง)	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๕,๓๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๒,๕๐๐ x ๑๖)	-	๔๕๕๓,๓๒๐	
๔๓	พนักงานส่วนตำบล		๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๓๐๐ x ๑๒)	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๖๖ x ๑๒)	-	จ้างเต็ม ๔๕๑๓,๖๐๐	
๔๔	นายอนันท์ พองมาก	บ.ธ.บ. (การศึกษาระดับสูง)	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร)	ต้น	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)	๑๘๘,๐๐๐ (๑,๕๖๖ x ๑๒)	-	๔๕๑๒,๒๕๐	
๔๕	นายสามารถ ยี่หวี่งทอง	ว.ศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๔๖	น.ส.บัณฑิต โสภิกุล	ศ.ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๕,๖๕๐ (๑๒,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๕๐	
๔๗	นายพนมวิฑูร์ สันหนุต	ป.ว.ส. ช่างโยธา	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๖๘,๘๘๐ (๒๒,๔๐๖ x ๑๒)	-	-	๒๖๘,๘๘๐	
๔๘	นายบุญญฤทธิ์ ผ่าพละเท็บ	ป.ว.ส. ช่างสำรวจ	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๓๕,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๖๐	
๔๙	นางสาวศุภา ปะวะมะณี	ป.ว.ท. เทคนิควิศวกรรมสำรวจ	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๒๒๗,๙๐๐ (๑๘,๙๙๑ x ๑๒)	-	-	จ้างเต็ม ๒๒๗,๙๐๐	
๕๐	นายสวัสดิ์ สันเมียร	ป.ว.ส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ช.ง.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ช.ง.	๓๒๕,๕๒๐ (๒๗,๑๒๖ x ๑๒)	-	-	๓๒๕,๕๒๐	
๕๑	นายสวัสดิ์ สันเมียร	ช่างไฟฟ้ากำลัง	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๒๑๓,๒๕๐ (๑๗,๗๗๑ x ๑๒)	-	-	๒๑๓,๒๕๐	
๕๒			๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๓๐-๕๒-๒๑๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ป.ง./ช.ง.	๒๒๗,๙๐๐ (๑๘,๙๙๑ x ๑๒)	-	-	จ้างเต็ม ๒๒๗,๙๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สุณี พรหมฉาย	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๗๘,๘๐๐ (๑๘๘,๘๐๐ x ๑.๑๖)	-	-	๑๗๘,๘๐๐	
๕๔	นายสันติ ทรัพย์สันติ	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๑๗๕,๕๘๐ (๑๘๕,๕๘๐ x ๑.๑๖)	-	-	๑๗๕,๕๘๐	
๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑,๑๘๘,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑๓ คน	
๕๖			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จำนวน ๑ คน	
๕๗			-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	๒๑๖,๐๐๐	-	-	จำนวน ๒ คน	

กองการศึกษา ศาลาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๕๔	พนักงานส่วนตำบล		๓๕-๓๐-๔๖-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓๐-๔๖-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๕๗๖.๐๔๖ x ๑๐๖)	๔๒,๐๐๐ (๓.๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเต็ม ๓๗๕,๖๐๐
๕๕	นางดวงใจ สมสุข	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓๐-๔๖-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓๐-๔๖-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๗๖,๐๔๐ (๓๕๗๙๐.๔๖๖ x ๑๐๖)	๑๘,๐๐๐ (๓.๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเต็ม ๓๙๔,๐๔๐
๖๐			๓๕-๓๐-๔๖-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หน.ส่งเสริมการศึกษา ศาลาและวัฒนธรรม)	ต้น	๓๕-๓๐-๔๖-๒๑๐๗-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา (หน.ส่งเสริมการศึกษา ศาลาและวัฒนธรรม)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๕๗๖.๐๔๖ x ๑๐๖)	๑๘,๐๐๐ (๓.๕๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเต็ม ๓๙๑,๖๐๐
๖๑	นายจิรวุฒิ กัทธิศรีโสภณ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓๐-๔๖-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓๐-๔๖-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๖๒๖๐.๖๕๐ x ๑๐๖)	-	-	ว่างเต็ม ๓๖๒,๖๕๐
๖๒	น.ส.ชัชชญา เกื้อคลัง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๓๐-๔๖-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสัมมนาการ	ปก.	๓๕-๓๐-๔๖-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสัมมนาการ	ปก.	๒๐๓,๒๕๐ (๒๐๓๕๐.๒๕๐ x ๑๐๖)	-	-	ว่างเต็ม ๒๐๓,๒๕๐
๖๓	นางพัรดียะ ยะเดทวา	บธ.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๓๕-๓๐-๔๖-๔๑๐๑๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๓๕-๓๐-๔๖-๔๑๐๑๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๕๕,๗๖๐ (๑๕๖,๒๖๐ x ๑๐๖)	-	-	ว่างเต็ม ๑๕๕,๗๖๐
๖๔			๓๕-๓๐-๔๖-๔๒๐๓๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๓๕-๓๐-๔๖-๔๒๐๓๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๕๗,๕๐๐ (๒๕๗,๕๐๐ x ๑๐๖)	-	-	ว่างเต็ม ๒๕๗,๕๐๐
๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๔๓๒,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม ๔๓๒,๐๐๐
๖๖			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม ๑๐๘,๐๐๐
๖๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกัทธิวาราม											
๖๗	น.ส.สิริพัชร หนูแก้ว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๖	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๖	ครู	คศ.๒				
๖๘	น.ส.วรัทยา สำนเหล่านัน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๘	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๒๒๘	ครู	คศ.๑				
๖๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๐	นางเดือนเพ็ญ ชุมแก้ว	ปวศ. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-				
๗๐	นายอดิศักดิ์ ทองศรีอ่อน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-				
๗๑	พนักงานจ้างทั่วไป		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม ๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เกาะหมาก											
๗๒	นางปารุษา วัฒนีม	ศ.บ.การศึกษา(อนุบาล)	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๔	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๔	ครู	คศ.๑				
๗๓	น.ส.อภิณี แผละหมื่น	ศ.บ.การศึกษา(อนุบาล)	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๕	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๕	ครู	คศ.๒				
๗๔	นางนันทน์กัล แก้ววงศ์	ศ.บ.การศึกษา(อนุบาล)	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๗	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๗	ครู	คศ.๑				
๗๕	นางสทระ ทองงมา	ศ.บ.การศึกษา(อนุบาล)	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๙	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๓๓๐๐๒๑๙	ครู	คศ.๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๖	นางบุหลินี พวรรณราย	ศ.บ.การศึกษา(อนุบาล)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)	-	-	-	-				
๗๗	นางอนุไหวดีะ ยะเดทหา	ศ.บ.การศึกษา(อนุบาล)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)	-	-	-	-				
๗๘	น.ส.ไหวดีะ แผละหมื่น	ศ.บ.การประถมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)	-	-	-	-				
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๙			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๒๔,๐๐๐			จำนวน ๓ คน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหมาก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

.....