



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งควายกิน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายชัยณรงค์ สันหิสนะโชค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องซึ่งการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ มีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียง ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาจะต้องมี การเฉลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัด กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีความถูกต้องครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลทุ่งควายกิน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหา

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

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนบางส่วนว่างงาน
- ๒) มีการผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ๓) 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

-๗-

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม
- ๒) สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนไม่เหมาะสม เพียงพอ
- ๔.๒ ความต้องการของประชาชน
 - ๑) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่อง การเมือง การปกครอง
 - ๒) ตั้งศูนย์ราชการเพื่อใช้ในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๓) ดำเนินโครงการองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ สภาพปัญหา
 - ๑) ปัญหาด้านภูมิทัศน์ การมีส่วนร่วมรณรงค์สร้างพื้นที่สีเขียว (ปลูกต้นไม้) ทางสาธารณะ
 - ๒) ไม่มีป้ายบอกชื่อหมู่บ้าน ถนน ซอย
 - ๓) ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ
- ๕.๒ ความต้องการของประชาชน
 - ๑) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้
 - ๒) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ริมทางสาธารณะภายในตำบล

๖. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๖.๑ สภาพปัญหา
 - ๑) จาตสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย
 - ๒) ปัญหามลพิษ
 - ๓) สถานที่ออกกำลังกายสาธารณะไม่เพียงพอ
 - ๔) ปัญหาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๕) ปัญหาโรคติดต่อ
- ๖.๒ ความต้องการของประชาชน
 - ๑) เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และผู้พิการ
 - ๒) จัดให้มีการควบคุมโรงงานที่ก่อให้เกิดมลพิษ
 - ๓) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - ๔) จัดให้มีสถานที่กำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ

๗. ด้านแหล่งน้ำ

- ๗.๑ สภาพปัญหา
 - ๑) แหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
 - ๒) น้ำอุปโภค - บริโภค ไม่เพียงพอ
 - ๓) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการดำเนินการระบบประปาหมู่บ้าน

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

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

“คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาทุ่งควายกิน”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๔. การส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๕. การส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ด้านการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหารอย่างต่อเนื่อง ๒. สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภา และผู้บริหาร ๓. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมทันสมัย ๔. สนับสนุนให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในเรื่องของการบริหารจัดการ ของ อบต.	- สำนักปลัด - กองคลัง
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา กีฬา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม เทิดพระเกียรติและกิจกรรมทางศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีของชุมชน ๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมด้าน นันทนาการและการกีฬาทุกระดับ	- สำนักปลัด - กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน	๑. เสริมสร้างทัศนคติ พฤติกรรม สร้างจิตสำนึกของประชาชนถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ ๒. สนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการทำเกษตรอินทรีย์ ๓. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียและจัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- สำนักปลัด - กองช่าง
๔. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม	๑. เสริมสร้างเครือข่ายครอบครัวให้เข้มแข็ง มีสัมพันธภาพ ที่ดีเกิดความอบอุ่น ๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๓. การส่งเสริมและป้องกันรักษาโรค การดูแลสุขภาพของประชาชน ๔. ส่งเสริม ป้องกัน บำบัด แก้ไขปัญหายาเสพติด ๕. สนับสนุนและส่งเสริมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาราจรและอาชญากรรม ๖. สนับสนุนและส่งเสริมในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	- สำนักปลัด - กองช่าง
๕. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน	๑. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ ศูนย์เรียนรู้ในชุมชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๒. ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และปรับปรุงคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ๓. จัดหาตลาดกลางกระจายสินค้าภาคเกษตรกรรม ๔. อนุรักษ์ภาษาถิ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาสากลอื่น ภาษาเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน	- สำนักปลัด
๖. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน รางระบายน้ำ สะพาน ระบบไฟฟ้า ประปา ระบบสาธารณสุขปโภคขั้นพื้นฐาน อย่างเพียงพอ ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒. ก่อสร้างสวนสุขภาพ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่พักผ่อน จัดหาเครื่องออกกำลังกายไว้ให้บริการกับประชาชน ๓. ส่งเสริมการพัฒนาตามผังเมืองรวม	- กองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน แบ่งเป็น ๖ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การปรับปรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน แบ่งเป็น ๖ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังนี้

๕.๑ ด้านบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตรต่างๆ
- ๓) ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้
- ๔) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน
- ๕) ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๖) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๕.๒ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑.) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่น
- ๒) สนับสนุนงบประมาณตามโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานสำคัญของทางราชการ

๕.๓ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน

- ๑) ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ตามพระราชดำริ
- ๒) การลดปริมาณขยะมูลฝอยในตำบล

๕.๔ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๑.) ส่งเสริมให้เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- ๒.) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.) รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ
- ๔) ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม อสม.
- ๕) สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

๕.๕ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒) ส่งเสริมการเกษตรในตำบล

๕.๖ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างถนนภายในเขตตำบล

๒) ก่อสร้างระบบประปาให้ทั่วถึง

๓) ขุดลอกลำคลอง/ห้วย เพื่อกักเก็บน้ำ

๔) พัฒนา/บำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ

๕) จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้จัดทำการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ด้วยเทคนิค Swot Analysis ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จุดแข็ง (Strength : S)

- ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาทุกๆด้าน
- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
- มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเอง ทำให้การแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นเป็นไป ด้วยความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์
- ประชาชนมีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ
- มีอ่างเก็บน้ำเขากุที่สามารถพัฒนาระบบชลประทานที่ดีเพื่อจัดสรรน้ำมาใช้อุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร ตลอดจนสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพเกษตรกรให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- มีพื้นที่ที่เหมาะสม สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงเกษตรได้

จุดอ่อน (Weakness : W)

- บุคลากรมีไม่เพียงพอและยังขาดทักษะ ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน รวมถึงความไม่เข้าใจในระบบงานที่กำลังปฏิบัติ
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ของอบต.
- อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในพื้นที่
- แหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ยังไม่ได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการให้ข้อมูลพื้นฐาน ทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ไม่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง
- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากประชากรแฝง เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โรคติดต่อ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น
- งบประมาณน้อย ไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับพื้นที่ในการพัฒนา
- แหล่งน้ำในการอุปโภค บริโภค มีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity : O)

- การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การเว็บไซต์ เว็บไซต์ ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการเพิ่มช่องทางในการร้องทุกข์
- รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- สามารถบูรณาการ การดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรค (Threat : T)

- นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน
- ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน
- ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณ
- การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา
- มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างทั่วถึง
- มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ภารกิจหลายด้านจึงถูกถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งบประมาณในการดำเนินการยังไม่เพียงพอ
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การดำเนินการด้านสังคม
๓. การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การดำเนินการด้านสาธารณสุขและอนามัย

ภารกิจรอง

๑. การดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทมีคุณวุฒิ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง จึงมีความจำเป็นในการจัดตั้ง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัด กองคลังกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกินต่อไป และมีการปรับอัตรากำลังเพื่อการบริหารงานที่ประสิทธิภาพในสำนักงานปลัด จึงมีความจำเป็นต้องขอยุบ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และในกองคลังขอปรับเกลี่ยโดยเป็นข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา ตัดโอนพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จัดตั้งกอง

๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๒ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา

ตัดโอนจาก สำนักปลัด มา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปก. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
<u>ตัดโอนจาก สำนักปลัด มา กองสวัสดิการสังคม</u>	
๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. <u>สำนักปลัด</u>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ขอกำหนดตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้าง</u>	
๑. ขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปี๒๕๖๒)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. <u>กองคลัง</u>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. ปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา มาเป็น ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ขอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	จำนวน ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้าง</u>	
๑. ขอกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๕. <u>กองช่าง</u>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. กำหนด ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	จำนวน ๑ อัตรา

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสถิติและวิชาการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <u>กองคลัง</u> ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสถิติและวิชาการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <u>กองคลัง</u> ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองช่าง	กองช่าง	

ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและเยาวชน - งานระดับก่อนวัยเรียนและปฐมวัย	ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและเยาวชน - งานระดับก่อนวัยเรียนและปฐมวัย <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
--	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป	๕	๕	๔	๔	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
	รวม	๑๔	๑๔	๑๓	๑๓	-	-๑	-	
๒๐	กองคลัง(๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอปรับเกลี้ย เป็น นักวิชาการการเงิน และบัญชี(ปก./ชก.)
	รวม	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	
	กองช่าง(๐๕)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	นักวิชาการสุขาภิบาล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ครู (ศพด.บ้านหนองไทร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ทุ่งควายกิน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไทร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
๕๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๑	๔	๔	๔	+๓	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๖๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๖	๗๓	๗๒	๗๒	-๑/+๘	-๑	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	565,680	1	1	1	-	-	-	15,360	15,960	16,440	581,040	597,000	613,440	33,140+14,000
2	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	464,640	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	35,220+3,500
	สำนักงานปลัด(01)																	
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	341,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	354,360	367,320	380,640	26,980+1,500
5	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	367,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	29,110+1,500
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
7	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470
8	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	24,970
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
10	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																	
12	เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	188,640	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	15,720
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
13	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	224,400	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	233,400	242,760	252,480	18,700
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	210,720	1	1	1	-	-	-	8,520	8,760	9,120	219,240	228,000	237,120	17,560
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	149,280	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	12,440
16	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	15,600
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	
18	พนักงานขับรถยนต์		3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	
19	คนงานทั่วไป		5	5	540,000	5	4	4	-	-1	-	0	0	0	540,000	432,000	432,000	ยุบ 1 อัตรา
	กองคลัง(04)																	
20	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	438,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	33000+3,500
21	หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	188,640	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	15,720

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ขอปรับเปลี่ยนเป็น นวช.การเงินและบัญชี
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๖,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๑,๔๑๐
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๒๐๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐	๑๗,๒๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง(๐๕)																	
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
๓๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๒,๐๔๐
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๙,๒๐๐
๓๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
๓๘	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๗๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๔๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	๑๙๙,๘๘๐	๑๔,๘๐๐
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๒๘๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๒,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	

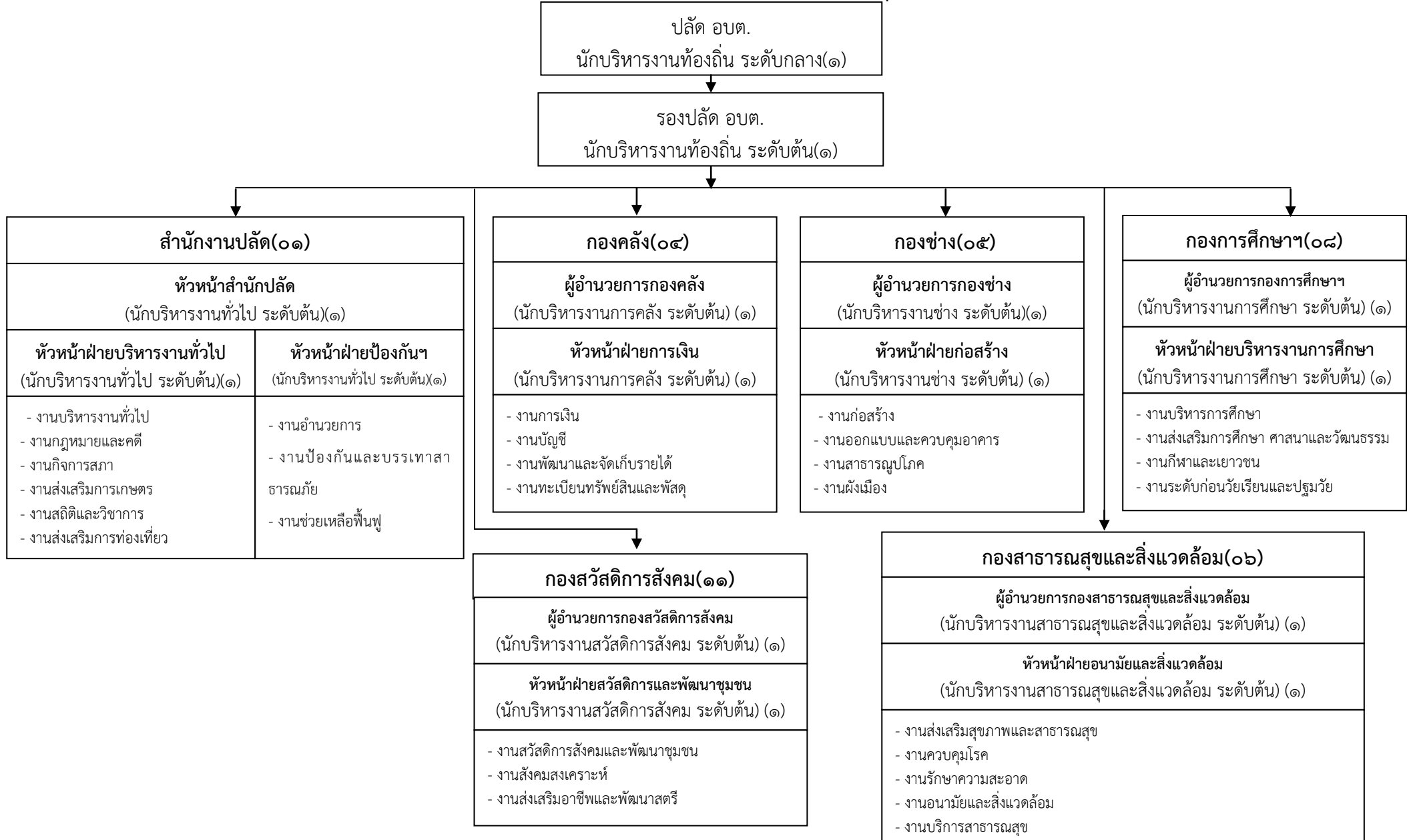
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																	
๔๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม
๔๕	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม
๔๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๑๙,๘๐๐
๔๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๒๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๔๗,๗๒๐	๒๗,๐๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																	
๔๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๕๒	ครู (ศพด.บ้านหนองไทร)	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(จบอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๒๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๔๐๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๒,๔๘๐	๑๘,๗๐๐
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.ทุ่งควายกิน)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(จบอุดหนุน)
					๓๔,๔๔๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๔๔๐	๔๖,๖๘๐	๕๓,๑๖๐	๑๒,๒๗๐ / ๒,๘๗๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.อบต.ทุ่งควายกิน)		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(จบอุดหนุน)
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไทร)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(จบอุดหนุน)
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(จบอุดหนุน)
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งควายกิน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																	
๖๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม
๖๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๖๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๑๒๐	๒๔๐,๓๖๐	๒๕๐,๐๘๐	๑๘,๕๒๐
	รวม		๖๙	๕๓	๑๓,๙๓๕,๔๘๐	๗๓	๗๒	๗๒	-๒/+๙	-๑	-	๓,๕๗๐,๔๐๑	๕๑๑,๔๒๒	๕๑๘,๗๐๓	๑๖,๙๐๗,๕๒๐	๑๗,๓๐๘,๓๘๐	๑๗,๘๒๔,๕๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๓,๓๘๑,๐๐๐	๓,๔๖๑,๐๐๐	๓,๕๖๔,๐๐๐	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น														๒๐,๒๘๘,๕๒๐	๒๐,๗๖๙,๓๘๐	๒๑,๓๘๘,๕๒๐	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๗๒	๓๑.๙๐	๓๑.๒๙	

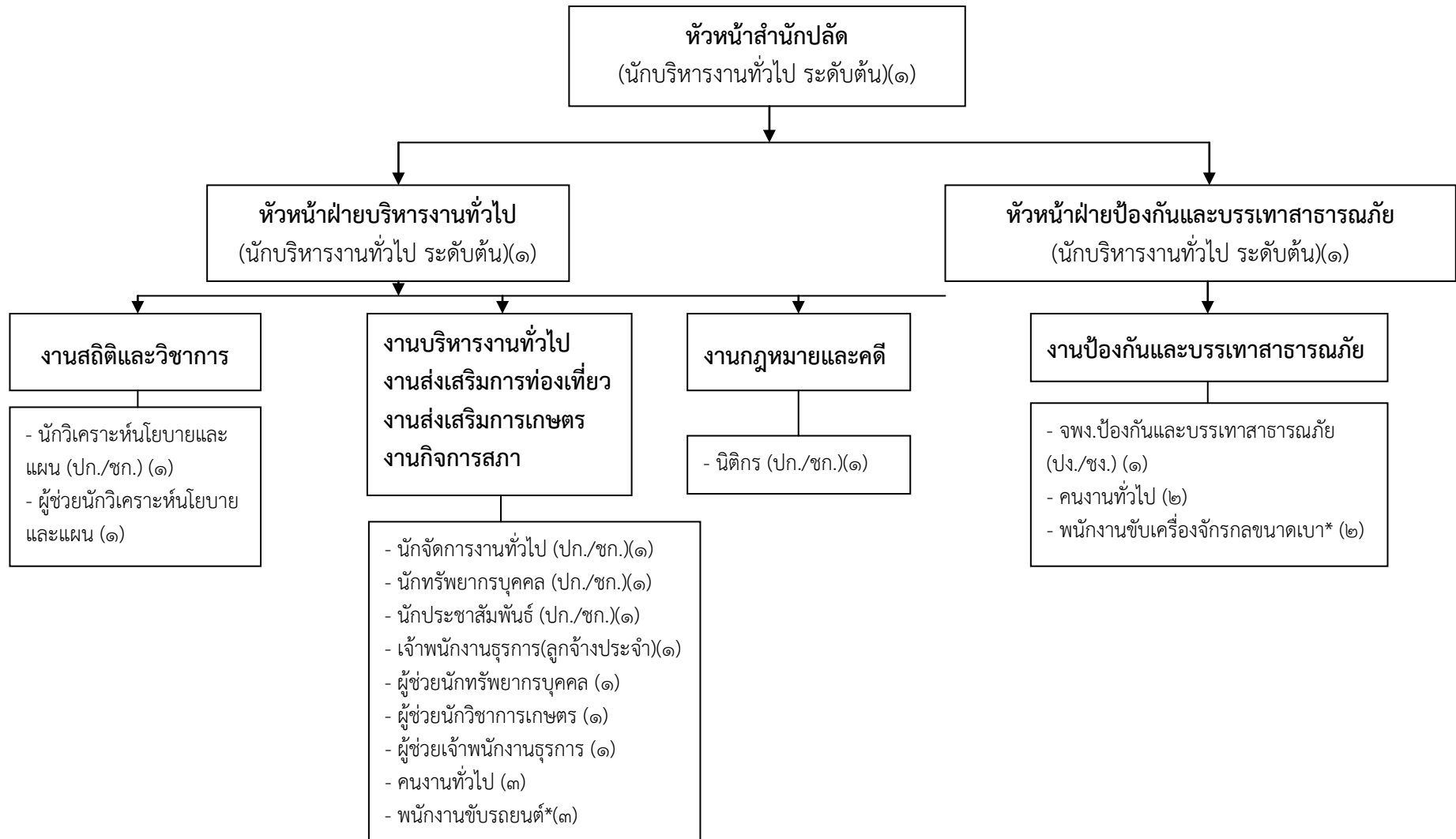
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน = 62,010,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี 2560 (59,057,380X5% = 56,104,511 บาท)
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน = 65,110,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี 2561 (62,010,249X5% = 65,110,761 บาท)
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 68,366,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี 2562 (65,110,761X5% = 68,366,299)
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35 (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน

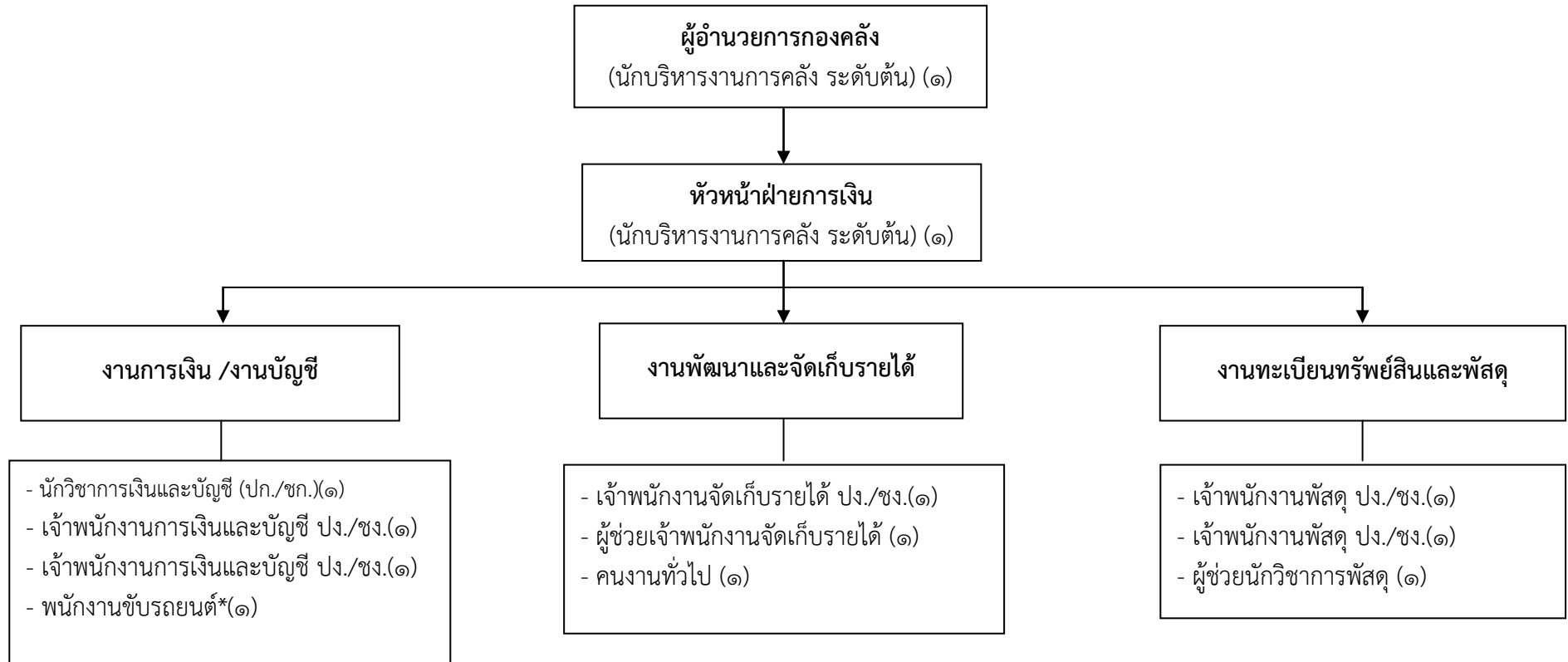


โครงสร้างสำนักงานปลัด



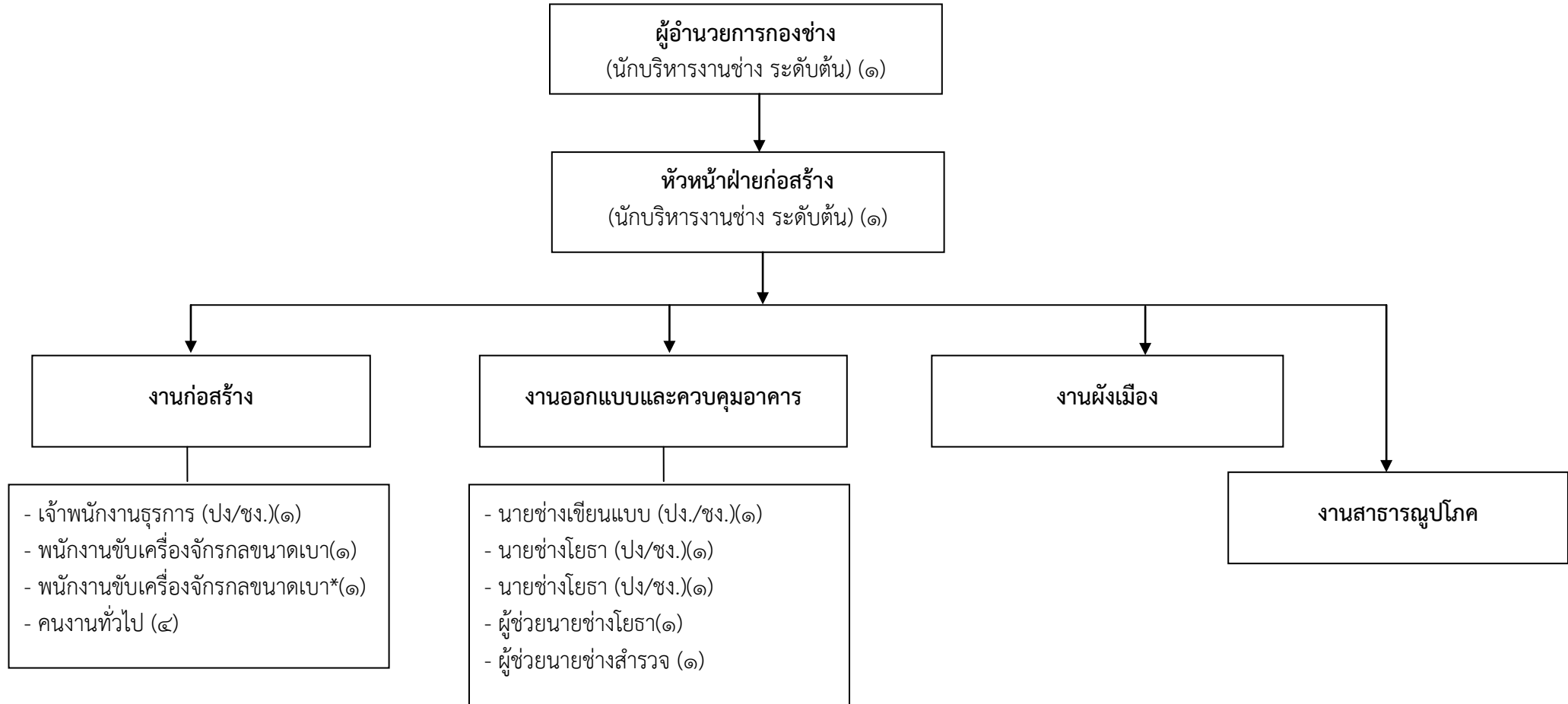
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	๑	๔	๑๐	๒๔
	๓	-	-	๕	๒	-	-	๑	-	-	๑	๔	๑๐	๒๔

โครงสร้างกองคลัง



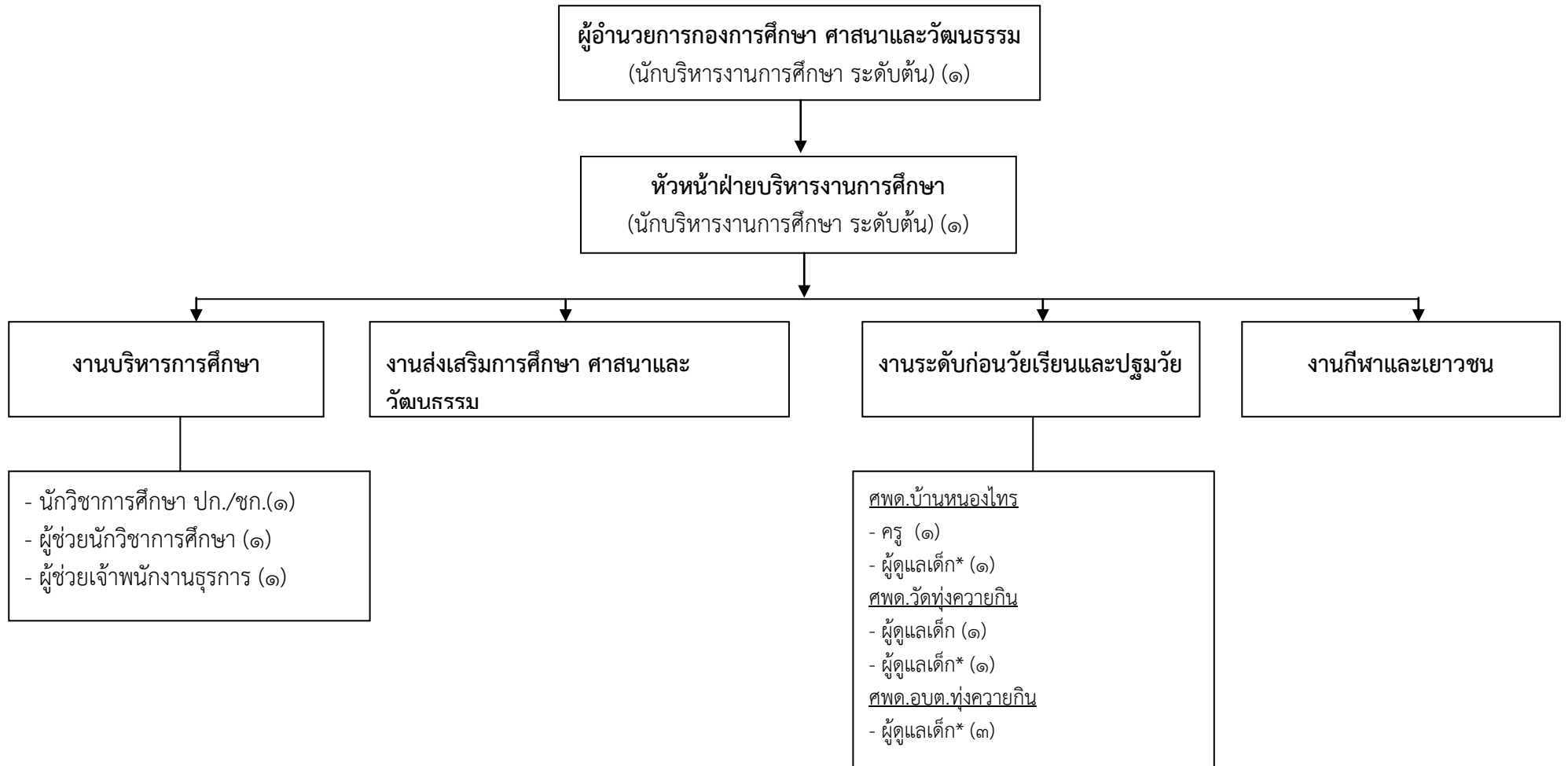
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๕	-	-	-	๒	๓	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



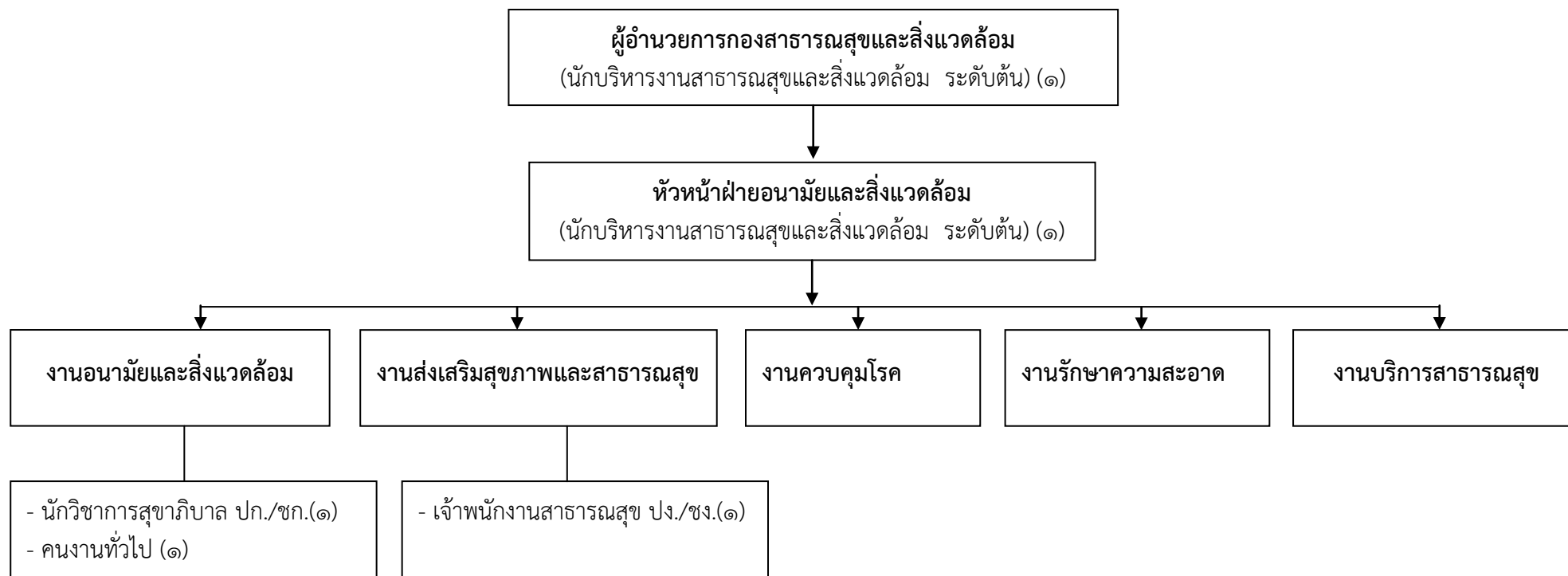
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	-	๓	๕	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



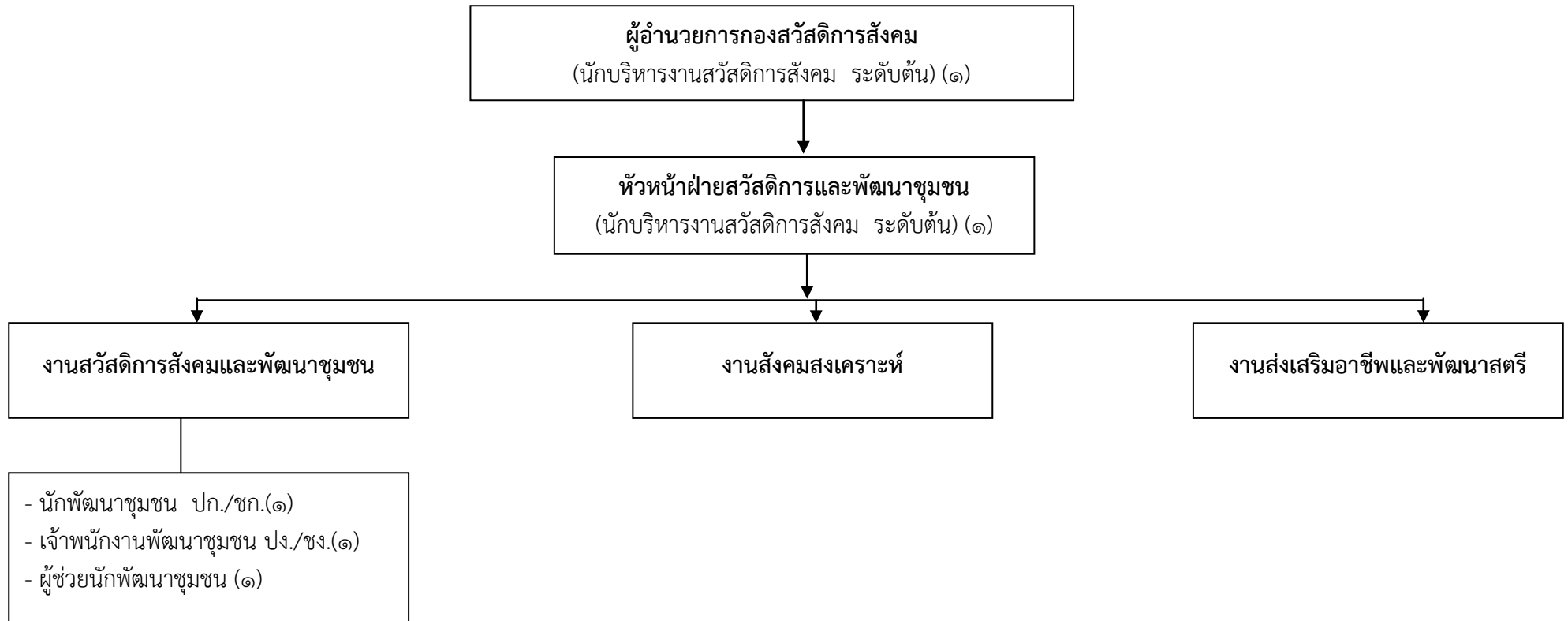
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๕	๑๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง		รวม
													ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง		รวม
													ภารกิจ	ทั่วไป*	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายกิน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายไสว สิริ	ป.โท	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๖๕,๖๘๐
๒	นางเบญญาภา มั่งคั่งกิจ	ป.โท	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๖๔๐
๓	สำนักปลัด(๐๑) -----ว่าง-----	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	นางสาวบัณฑิตา ประมวล	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๑,๗๖๐
๕	จำเริญวิรัช รักดี	ป.ตรี	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๗,๓๒๐
๖	นางราตรี คมสัน	ป.โท	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	-----ว่าง-----	-	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๘	-----ว่าง-----	-	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๙	-	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๐	นายอานนท์ จึงลักขณานนท์	ป.ตรี	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๑๑	-----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๒	ลูกจ้างประจำ นางสุคันธา ดังสนั่น	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๑๓	พนักงานจ้าง (ประเภทภารกิจ) นางสาวศิริรัตน์ เอ็นดู	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	๒๒๔,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐X๑๒)	-	-	๒๒๔,๔๐๐
๑๔	นางสาวรมิตา เจริญวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๖๐X๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๑๕	นางสาวภัทรวดี มีชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๕๐X๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
๑๖	นายจรงค์ษ์ คณิตคิด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๗	พนักงานจ้าง (ประเภททั่วไป) นายวรวุฒิ มิ่งขวัญ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายอโณทัย กุศลจิตต์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายยงยุทธ เจริญมี	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวบุญนาถ งามเสงี่ยม	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายอนุวัฒน์ บุญยามระ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวอรอนงค์ คุ้มวงศ์ดี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางเรณู ใจดี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายจำเริญ คลองแคล้ว	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายชาติรี ใจดี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวกุลวดี พูลเพียบพร้อม	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	กองคลัง(๐๔) นางสาวชัญญา อุทัยเสวก	ป.ตรี	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๘	-----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	นางสาวมาริสา เวชสถล	ป.ตรี	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๐	-----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ปรับเกลี่ย
๓๑	-----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๒	-----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๓	พนักงานจ้าง (ประเภทภารกิจ) นางสาวนุชนาฏ โพธิ์อ่ำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๖,๙๒๐ (๑๑,๔๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๖,๙๒๐
๓๔	นางสาวสุดารัตน์ ใจดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๐๖,๗๖๐ (๑๗,๒๓๐X๑๒)	-	-	๒๐๖,๗๖๐
๓๕	พนักงานจ้าง (ประเภททั่วไป) นางสาวเดือนเต็ม แสงมณี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวเดือนเต็ม สุขโต	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๘	กองช่าง(๐๕) -----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๙	นายธีระ ช่างไม้	ป.ตรี	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๓๔๑,๗๖๐
๔๐	นายครรชิต เพิ่มภูเขียว	ปวส.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๔๑	นางสาวญาณิศา มะลิวัลย์	ปวส.	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๔๒	-----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๔๓	-	-	-	-	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
๔๔	พนักงานจ้าง (ประเภทภารกิจ) นายอุเทน แสนสุข	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐X๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๔๕	นางสาวพรรณธิพา ทองสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๗๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐X๑๒)	-	-	๑๗๗,๖๐๐
๔๖	นางสาวสุภาสินี ศิริธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๔๐๐ (๑๒,๒๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๗	พนักงานจ้าง (ประเภททั่วไป) นายสมภพ ศิริธรรม	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายอุตร เพียรชอบ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายวุฒิ งามเสี้ยง	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายยุพิน กำลังหาญ	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายสรายุทธ วิสมล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	กองการศึกษา(๐๘) -----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๓	-----ว่าง-----	-	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร งานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร งานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๔	นางสาวรวงทอง วงศ์ทิม	ป.โท	๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๕๕	นางสาวโสมมาลี สุขเจริญ	ป.ตรี	๒๑-๒-๐๑๘๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑-๒-๐๑๘๑	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐ (๑๗,๔๙๐X๑๒)	-	-	๒๐๙,๘๘๐
๕๖	พนักงานจ้าง (ประเภทภารกิจ) นางสาวศิริรัตน์ จวงจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒๔,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐X๑๒)	-	-	๒๒๔,๔๐๐
๕๗	นางสาวศศิวิมล สมประสงค์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๘	นางมูจรินทร์ ภิญโญ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๕๙	พนักงานจ้าง (ประเภททั่วไป) นางสาวนฤมล เรืองสุริยวัชระ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นางสาวรุจิรวรรณ พั่วสวัสดิเทพ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวจินตนา สุวรรณไธย	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางวรรณรา แซ่ฟู่	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสาวพรยุภา พันทุกข์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖๔	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	-	-	-	-	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ กำหนดเพิ่ม
๖๕	-	-	-	-	-	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ กำหนดเพิ่ม
๖๖	-	-	-	-	-	๔๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๖๗	นางสาวอัสนา ธรรมเกษร	ป.ตรี	๔๙-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๔๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๖๘	พนักงานจ้าง (ประเภทภารกิจ) นายอภิสิทธิ์ คำธิตา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖๙	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม(๐๖)	-	-	-	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ กำหนดเพิ่ม
๗๐	-	-	-	-	-	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัย และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ กำหนดเพิ่ม
๗๑	นางสาวกนกอร พุกสุวรรณ	ป.ตรี	๔๙-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๔๙-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๗๒	นางพิชชารีย์ ธรรมสุขสรรค์	อนุ ปริญญา	๔๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐X๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๗๓	พนักงานจ้าง (ประเภททั่วไป) นางสาวธัญญรัตน์ วีริยะะ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกควายกีนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย