

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงศักยภาพในการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดอัตรากำลังที่ไม่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๕
๑๓. ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง	๔๖
๑๔. ภาคผนวก	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ซึ่งมีนาย ก องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุก ส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มี หน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลจระเข้มาก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทํายู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและ มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ การถมดินเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ แหล่งน้ำที่ใช้ทางการเกษตรตื้นเขิน
- ๑.๕ การขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๒.๒ การแพร่ระบาดของไข้เลือดออก
- ๒.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๒.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของเสพยาเสพติด

๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพไม่ต่อเนื่อง
- ๓.๒ ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพ
- ๓.๓ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด
- ๓.๔ รายได้และความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่ยังยากจน

๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ที่สาธารณะถูกบุกรุกเป็นที่ทำกิน
- ๔.๓ ป่าไม้ถูกทำลายฟันไม้ตกตามฤดูกาล
- ๔.๔ แหล่งน้ำตื้นเขิน
- ๔.๕ ความร่วมมือเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากประชาชนยังน้อย

๕. ปัญหาด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๕.๑ การประชาสัมพันธ์ยังไม่เพียงพอ
- ๕.๒ การพัฒนา ปรับปรุงเส้นทางท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
- ๕.๓ บุคลากรยังไม่เพียงพอ

๖. ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๖.๓ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๖.๔ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างเส้นทางคมนาคมให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
 - ๑.๒ ปรับปรุง/ซ่อมแซม สิ่งอำนวยความสะดวกและกิจการสาธารณูปโภค
- สาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ เช่น ถนนในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ขุดลอกแหล่งน้ำ ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ เป็นต้น

๒. การพัฒนาทางด้านสังคม

- ๒.๑ สนับสนุนและส่งเสริม การอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- ๒.๒ สนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์
- ๒.๓ สนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาโดยมอบทุนการศึกษาเด็กที่เรียนดีแต่ยากจน การแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ
- ๒.๔ สนับสนุนและส่งเสริมด้านสาธารณสุข เช่นสนับสนุนโครงการป้องกันโรคไข้เลือดออก

๒.๕ สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด เช่นกลุ่มทอเสื่อกก กลุ่มทอผ้าไหม เป็นต้น
- ๓.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดบุรีรัมย์ โดยการจัดกิจกรรมร่วมกับอำเภอประโคนชัย เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวแหล่งอารยธรรมขอม คือ ปราสาทเมืองต่ำ และเขาพนมรุ้ง

๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทุกหมู่บ้าน
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ปลูกไม้ผลทุกครัวเรือน
- ๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีระบบกำจัดขยะ ที่มีประสิทธิภาพ

๕. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการท่องเที่ยวทุกรูปแบบ
- ๕.๒ การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางการท่องเที่ยว

๖. การพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหาร บุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน
- ๖.๒ สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มากนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มากให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดอ่อนโอกาสอุปสรรค (SWOT) เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลักการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรค (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ได้ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

- ๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ "เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย"
- ๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต "คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี รมเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐"
- ๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม "อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วม สู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน"
- ๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ "ประชาสังคมมีความมั่นคง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน"
- ๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการบริหารจัดการ "การบริหารจัดการมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล"

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

- ๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา
- ๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
- ๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้ บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก

“จระเข้มากเมืองแห่งความสุข”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก

๑. การส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวสร้างงานสร้างรายได้ให้กับชุมชน
๓. การส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬาสู่ระดับสากล
๔. อนุรักษ์ ปันฟู รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรม
๕. การส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง
๗. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรและอุปโภคบริโภค
๘. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๙. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๐. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจรเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าการเกษตร

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
๓. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๔. ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและยั่งยืน
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
๒. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน
๓. ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม
๔. ระดับความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของเยาวชน
๕. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการ ส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม
๗. ร้อยละโครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาและปรับปรุง
๘. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.
๙. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทักษะด้านอาชีพต่างๆ
๑๐. ระดับความสำเร็จที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)
๑๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชน

ภายในจังหวัด

๑๒. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหา

อาชญากรรม

๑๓. ระดับความสำเร็จของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. ปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลได้รับการจัดการมีจำนวนลดลง
๑๕. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ พื้นฟูระบบนิเวศ พื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

๑๖. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหาท้องถิ่น

๑๗. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่น
๒. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการและ

ผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศิลปกรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็กเยาวชน และ

ประชาชน

๔. ส่งเสริมและบูรณาการด้านการศึกษาระบบองค์รวม
๕. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและมี

พละนาถัยที่สมบูรณอย่างยั่งยืน

๗. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
๘. ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาครัวเรือนยากจน
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน(OTOP)
๑๑. เสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๒. เสริมสร้างและสนับสนุนด้านการป้องกันปราบปราม พื้นที่ และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรม

๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการขยะและการลดมลพิษอย่างเป็นระบบ
๑๕. อนุรักษ์ พื้นฟู ระบบนิเวศ พื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหาท้องถิ่น

๑๗. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

เป้าประสงค์

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
๒. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุนและการค้าชายแดน
๔. เชิดชูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีวิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิง

วัฒนธรรม

๕. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๖. ส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านการกีฬาสู่กีฬามาตรฐานโลก

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. ร้อยละของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
๔. โครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
๕. จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
๗. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการ

ท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อการท่องเที่ยว

๘. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

ต่อเนื่อง

๙. มีศูนย์ข้อมูลการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว
๑๐. ร้อยละของมูลค่าการค้าชายแดนที่เพิ่มขึ้น
๑๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมด้านกีฬาแก่เยาวชนและประชาชนทุกระดับ
๑๒. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาและส่งเสริมกีฬา

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้เมืองบุรีรัมย์เป็นเมืองที่มีความเป็นอัตลักษณ์
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว
๖. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อกา

ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๗. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๘. ส่งเสริมและประสาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาคส่วนอื่นๆ เพื่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวแบบเต็มรูปแบบ

๙. ส่งเสริมและพัฒนาค้าการลงทุนและการค้าชายแดน
๑๐. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ
๑๑. ส่งเสริมกีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาทุกรูปแบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์

๑. สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง
๒. ผลผลิตมวลรวมภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น
๓. ศูนย์กลางพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและอาหาร

ปลอดภัย

๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนากาทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพและ

เกษตรปลอดภัย

๒. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของพื้นที่เกษตรอินทรีย์เกษตรชีวภาพ และเกษตรปลอดภัย
๓. จำนวนกลุ่มของอุตสาหกรรมเกษตรที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนา

ศักยภาพในการประกอบการ

๔. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะอาชีพด้านต่างๆ
๗. ร้อยละของสินค้าเกษตรกรรมได้รับการพัฒนาและแปรรูปสินค้า
๕. ร้อยละของจำนวนสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและมาตรฐาน
๖. ร้อยละของการลดปริมาณการใช้สารเคมี
๗. ร้อยละของสินค้าเกษตรกรรมได้รับการพัฒนาและการแปรรูปสินค้า
๘. ร้อยละโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุง
๙. ร้อยละของเกษตรกรที่ปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๑๐. ร้อยละของมูลค่าผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เพิ่มขึ้น
๑๑. จำนวนตลาดกลางสินค้าชุมชน
๑๒. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมและพัฒนาด้านการตลาด

กลยุทธ์

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพและเกษตรปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการลงทุนและปัจจัยเอื้อให้เกิดการลงทุน เพื่อพัฒนาศักยภาพ อุตสาหกรรม

การเกษตรและอุตสาหกรรมบริการ

๓. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเกษตรอุตสาหกรรมและ

แปรรูปอาหาร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย
๗. ยกระดับสินค้าเกษตรให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานเพื่อก้าวสู่ตลาดโลก
๘. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและมีความสะดวกในด้านการเกษตร

อย่างทั่วถึง

๙. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๑๐. ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการผลิตใหม่และผลิตภัณฑ์ใหม่แบบครบวงจร
๑๑. สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย
๑๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการตลาด/การมีตลาดกลางรองรับสินค้าเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของการบริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. ร้อยละของงานบริการที่ได้จัดทำมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการ
๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนด

๕. ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์
๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร
๗. ร้อยละของงานที่บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล
๘. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมองค์กรให้ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและการประพฤตินิ

ขอบ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม

๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ

๔. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๕. ส่งเสริมให้องค์กรต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดการบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานของการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก จึงกำหนดจุดยืนยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ในภาพรวมประกอบ

ไปด้วย

๑. ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรค (SWOT)

วิเคราะห์จุดแข็ง S - Strength

๑. ด้านโครงสร้าง : เป็นองค์กรที่มีรูปแบบ โครงสร้างที่ชัดเจน เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ระบบงานภายในองค์กร : มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชานักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รองนายก รับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำ อบต.ให้เป็นไปตามนโยบายและอำนาจหน้าที่

๓. ด้านบุคลากร : สายงานบังคับบัญชาเป็นส่วนราชการ ลดขั้นตอนการสั่งการ สามารถบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างรวดเร็ว

๔. ด้านระเบียบ กฎหมาย : มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานประจำที่ดำเนินงานอยู่

๕. ด้านการงบประมาณ : มีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐและจัดเก็บเอง และสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างอิสระแต่อยู่ภายใต้กฎหมายกำหนด

๖. ด้านการท่องเที่ยว : มีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญคือ ปราสาทหินเมืองต่ำ บ้านพักโฮมสเตย์ ศูนย์แสดงสินค้า O-TOP เป็นต้น

๗. ด้านการศึกษา : มีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถถ่ายทอดให้กับประชาชน

วิเคราะห์จุดอ่อน W - Weakness

๑. โครงสร้าง : องค์การบริหารส่วนตำบลจรรยาเข้มมาก มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียวคือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้าน ตามแผนงานและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครั้งทำให้การบริหารงาน และการจัดการ ในด้านต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง บางครั้งอาจก่อให้เกิดผลเสียโดยรวม

๒. ด้านบุคลากร : เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล บางคนขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ บางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ไม่สามารถบริหารงานให้เกิดความรวดเร็วได้ตามเป้าหมาย ปริมาณงาน มีหลายด้าน คนเดียวรับผิดชอบหลายตำแหน่ง

๓. ด้านงบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการเนื่องจากปัญหาทางการเงินระดับประเทศ การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน จำเป็นต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด แต่ต้องคงประสิทธิภาพ และความสมบูรณ์ของงานไว้

๔. หน่วยงานควบคุม : การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือ และไม่คอยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างหน่วยงานทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีโลกทัศน์ ในการปฏิบัติงานแคบไม่นำวิวัฒนาการใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ ในการทำงาน

๕. ด้านการท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์ ระบบฐานข้อมูลยังไม่ดีเท่าที่ควรการคมนาคมไม่สะดวก ขาดการจัดการด้านการท่องเที่ยว ขาดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เป็นต้น

๖. ด้านสิ่งแวดล้อม : ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกวิธี ขาดการจัดผังเมือง ขาดการปรับปรุงภูมิทัศน์และสวนสาธารณะ

๗. ด้านสังคม : ขาดจิตสำนึกและวินัยด้านสังคม การดูแลผู้ด้อยโอกาส ขาดความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมาตรฐานด้านสุขภาพต่ำ

๘. สถานที่ทำงานคือสำนักงาน อบต. มีระบบน้ำประปาที่ยังไม่สมบูรณ์ และเวลาฝนตกน้ำสามารถซึมเข้าได้

วิเคราะห์โอกาส/ช่องทาง O - Opportunity

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิสระมีอำนาจในการตัดสินใจ บริหารจัดการภายในเขตตำบลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

๒. ผู้บริหารระดับสูง : ให้ความสำคัญกับที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดบุรีรัมย์

๓. รัฐบาล และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : สนับสนุนงบประมาณให้องค์การ ฯ ได้บริการจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลและทุกหน่วยงานในตำบล: นำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาใช้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความโปร่งใสตรวจสอบได้

วิเคราะห์ข้อจำกัด T - Threat

๑. พื้นที่รับผิดชอบมีอาณาเขตที่กว้าง มีระยะทางระหว่างหมู่บ้านห่างกัน และแต่ละหมู่บ้านต่างก็มีสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานที่ต่างกัน จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการได้ไม่ทั่วถึง ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. การติดต่อประสานงานในระหว่างหน่วยงานในระดับจังหวัดขาดความร่วมมือ และมีหลายหน่วยงานที่เข้าไปดำเนินงานในพื้นที่ทับซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เข้าไปดำเนินการเช่นกัน

๓. รัฐบาล/กระทรวงมหาดไทย/กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มอบนโยบายไม่ชัดเจน ข้ำซ้อน และไม่ใช่อำนาจหน้าที่

๔. กฎหมายเลือกตั้ง ไม่กำหนดวุฒิทางการศึกษาของสมาชิกและผู้บริหารท้องถิ่นยังเปิดกว้างเกินไปในการลงสมัครรับเลือกตั้ง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและการวางแผนงานที่จำเป็นต่อการสร้างความเติบโตให้กับท้องถิ่น

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. สถานะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. สถานะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง

๔. ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน((ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน((ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙) ดังนี้

๕.๕ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก

๕.๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ(พนักงานส่วนตำบล) จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๖ อัตรา เพื่อเป็นการรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นรวมทั้งการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับภารกิจถ่ายโอนตามนโยบายคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพงานและลักษณะงาน จากกรอบอัตรากำลังข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มากจึงได้พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังคงเดิม โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและจำนวนอัตรา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รวมถึงฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก มีภารกิจหลัก ภารกิจรอง อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายในโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานนิติการ - งานตราข้อบัญญัติ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานนิติการ - งานตราข้อบัญญัติ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	<u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล <u>๔.๔ งานควบคุมโรค</u> - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	<u>๔.๕ งานบริการสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน - งานบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานวางแผนและโครงการ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิต - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาชาวบ้าน <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ - งานนิเทศ ติดตามและประเมินผล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานวางแผนและโครงการ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและวิถีชีวิต - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาชาวบ้าน <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน - งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ - งานนิเทศ ติดตามและประเมินผล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานธุรการ - งานสวัสดิการทั่วไป - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรม - งานงบประมาณ	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานธุรการ - งานสวัสดิการทั่วไป - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรม - งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ยากไร้และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลและตรวจสอบ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาสตรี - งานติดตามและประเมินผล	๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ยากไร้และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลและตรวจสอบ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาสตรี - งานติดตามและประเมินผล	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการเงิน บัญชีและการจัดทำงบประมาณ	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการเงิน บัญชีและการจัดทำงบประมาณ	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรงฆ่าสัตว์	๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรงฆ่าสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อ กำหนดตัวพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะกรรมการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ ความเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากของงานและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนึงค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย	
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานดับเพลิง)	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป)	จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ))	จำนวน ๒ อัตรา
(๒) กองคลัง ประกอบด้วย	
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) กองช่าง ประกอบด้วย	
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

-ฉบับ อบต.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

๒๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-ฉบับ อบต.-

๒๕

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจรเข้มาก								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร อัตราจาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร อัตราจาก สด.

-ฉบับ อบต.-

๒๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเมือง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๔๓,๓๐๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๐๐
สำนักปลัด อบต. (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	(กำหนดเพิ่ม)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	(ว่าง)
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๑๖,๘๔๐
๙	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๗๖๐	(ว่าง)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๒๓,๗๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปจ.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๗๒๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๑,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๘,๔๔๐	๑๗,๖๔๐
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๖,๓๖๐	๒๗๕,๖๐๐	๒๐,๕๔๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๓,๖๐๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)																			
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๐๐
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๖๐๐	๒๘,๕๖๐
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๒๐
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๙,๙๗๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๕๖๐	๒๘๕,๖๐๐	๒๑,๓๖๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๙,๖๐๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๓,๖๐๐

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่าง)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๒,๓๔๐
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๑๕)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							
๓๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	(ว่าง)
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ก.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๒๙,๓๔๐
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๓๖๓,๕๒๐	๓๖๙,๖๔๐	๓๗๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๖๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๓,๖๗๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๔๔๙,๑๖๐	๔๖๐,๐๘๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๓,๐๐๐
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๔๐
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๑๕,๔๓๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจรเข้มาก																		
๕๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				
๕๑	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				งบอุดหนุน
๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-				งบอุดหนุน
																			งบอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่าง)
๕๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเมือง																	
๕๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕๗	ครู	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																	งบอุดหนุน
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๙	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐ (ว่าง)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๑	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๙,๒๐๐ ๑๒,๕๑๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๖๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐ ๓๒,๔๕๐
๖๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๑,๖๔๐ ๒๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๒๔๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๑๖๐ ๑๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐ ๑๕,๐๖๐
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																	
๖๗	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐ (ว่าง)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๙	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๖๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๖๐ ๒๑,๗๑๐
(๕)	รวม	-	๗๗	๖๒	๑๔,๙๔๐,๐๔๐	๕๒๒,๐๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ

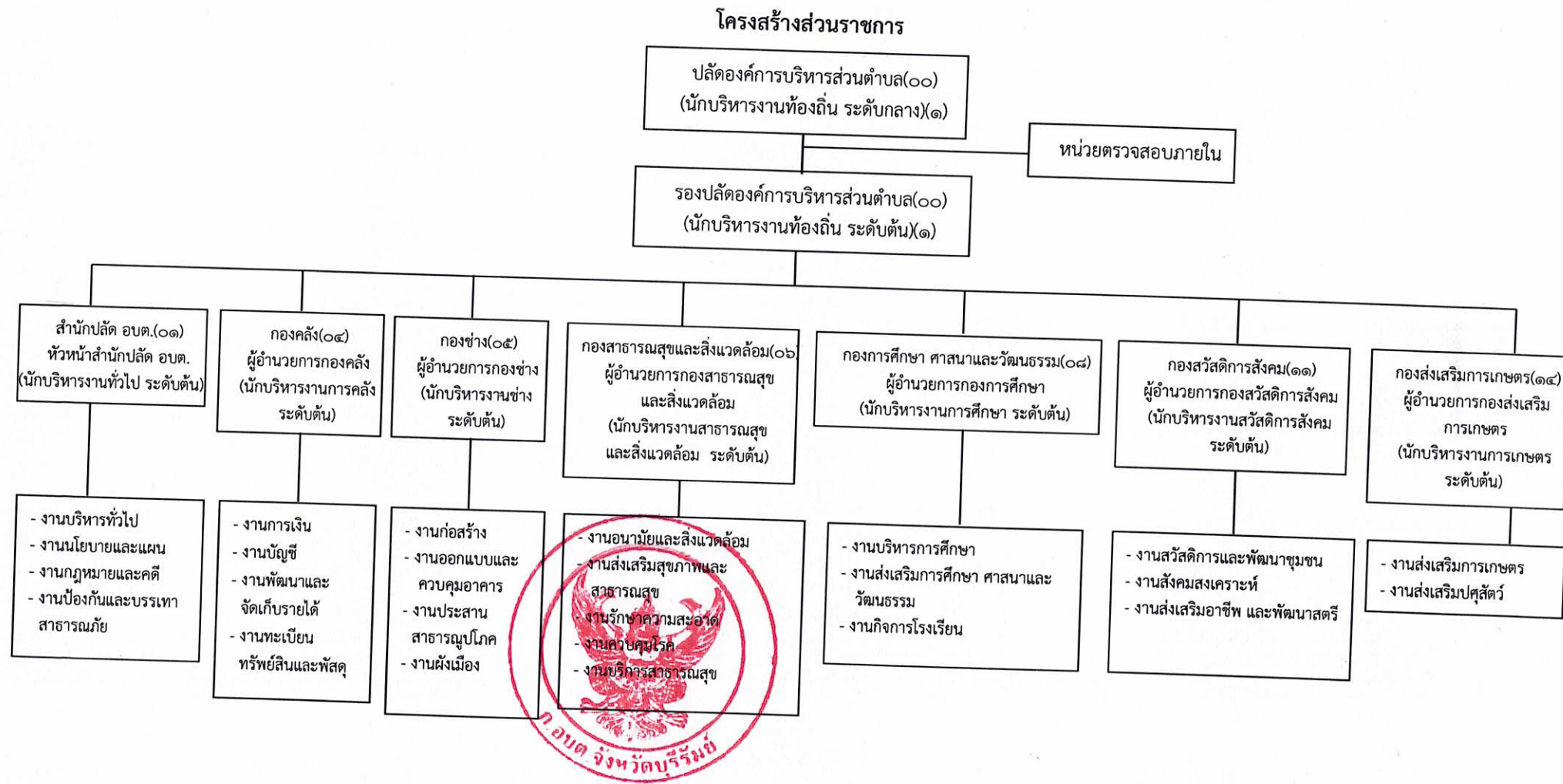
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน
 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน
 ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน

๗๓,๐๘๐,๐๐๐ บาท

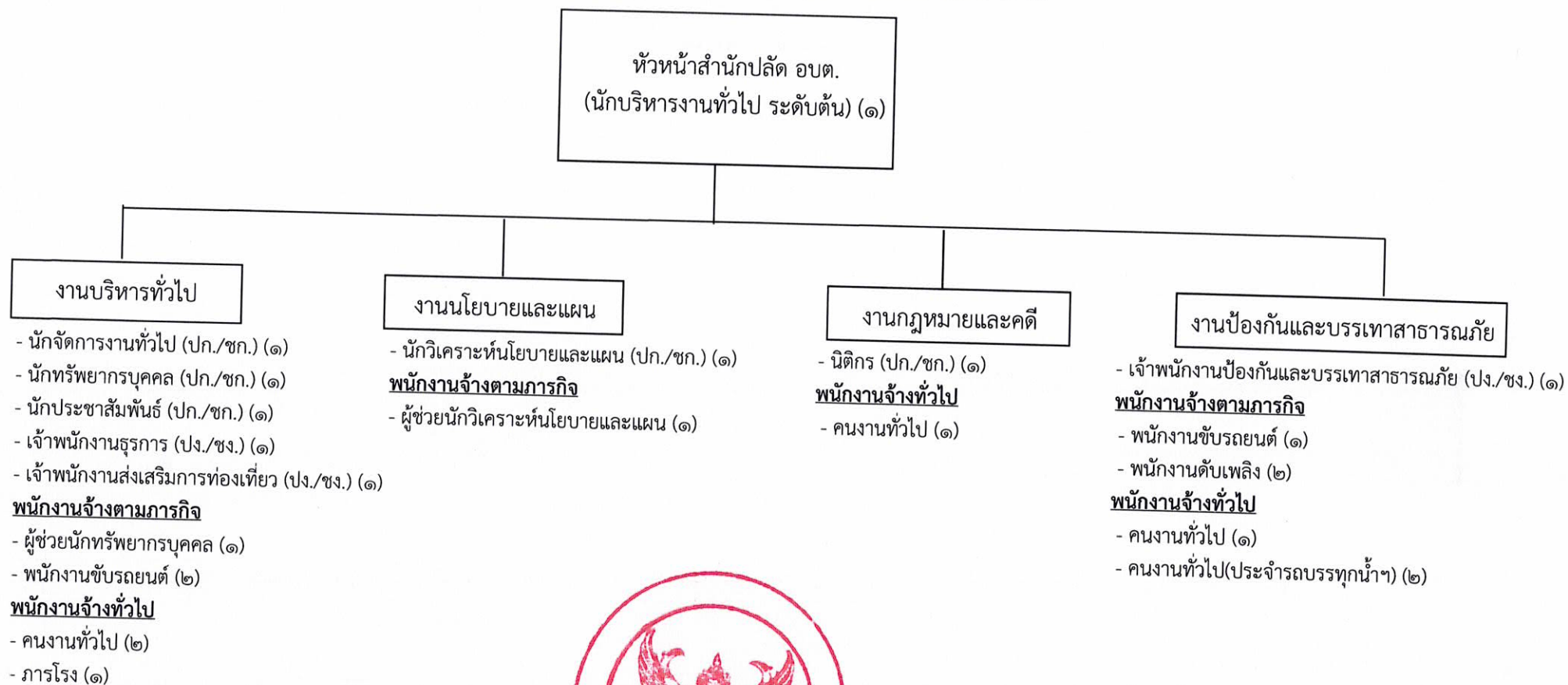
๗๖,๗๓๔,๐๐๐ บาท

๘๐,๕๗๐,๗๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	อป.				
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๓	๐	๗	๗	๒๓

โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน
งานบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

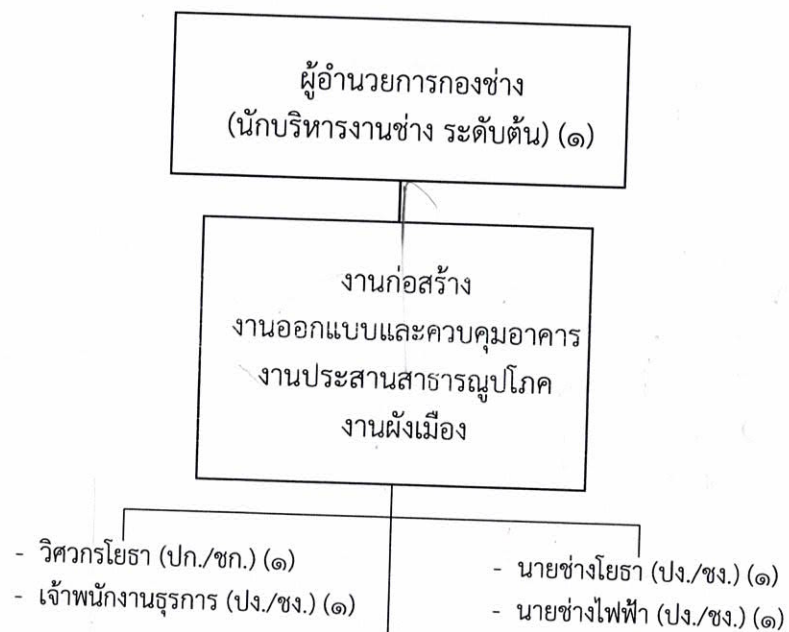
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ	ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๔	๑๐



โครงสร้างของกองช่าง (๐๖)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

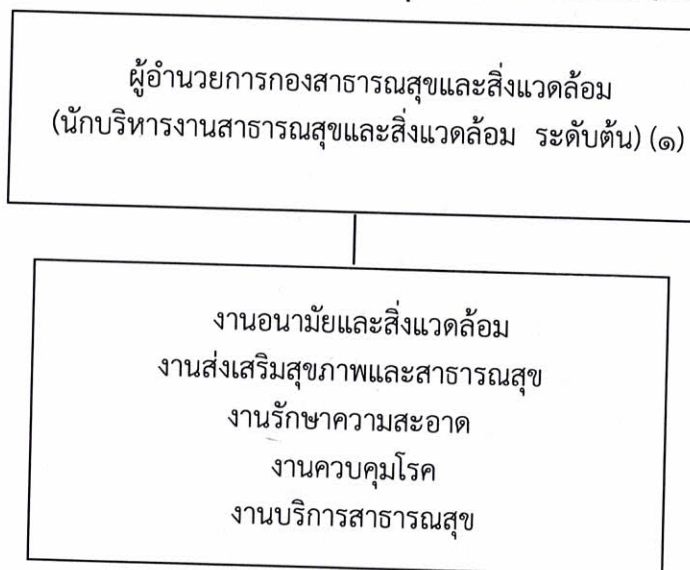
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.					
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๐	๑	๕	๑๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

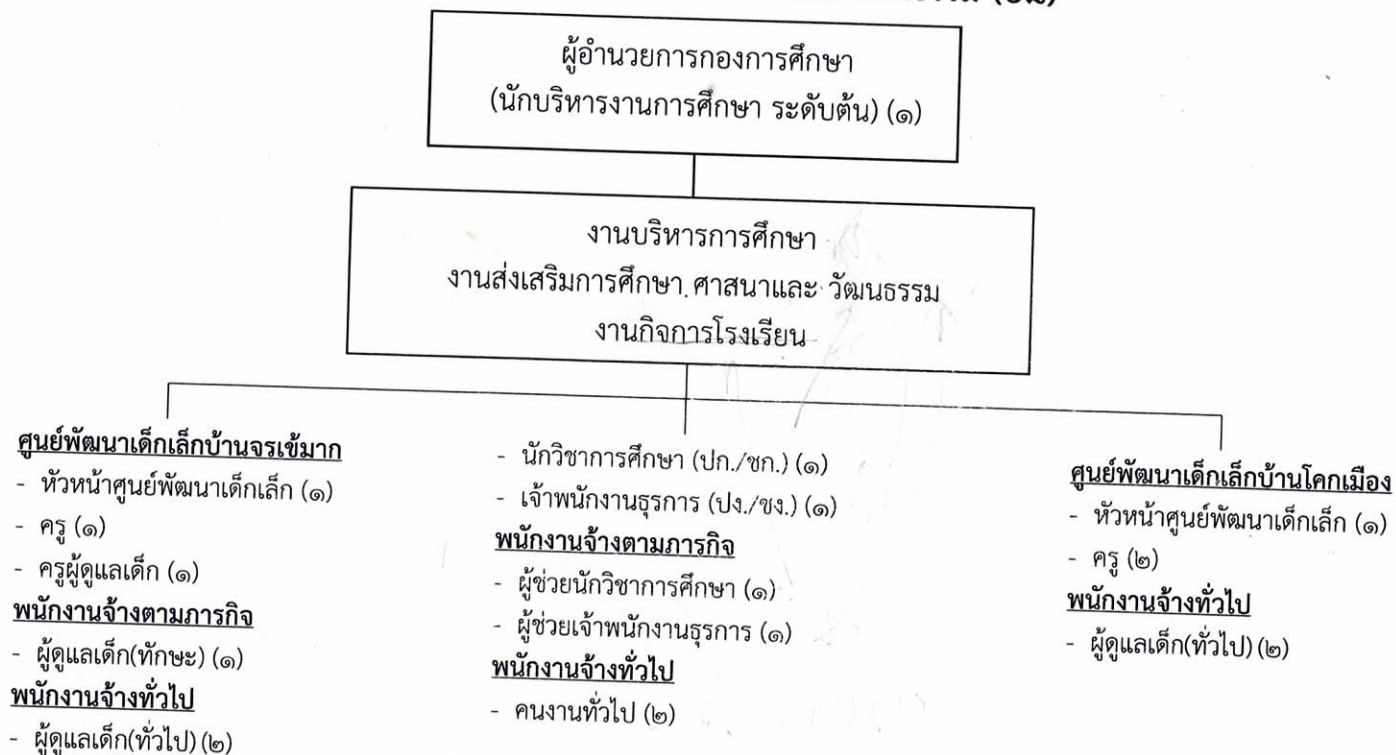
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.					
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๑	๑	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	หน.ศูนย์ฯ	ครู ผช./ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
จำนวน	๐	๐	๑	๓	๒	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓	๖	๑๘

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
งานสังคมสงเคราะห์
งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

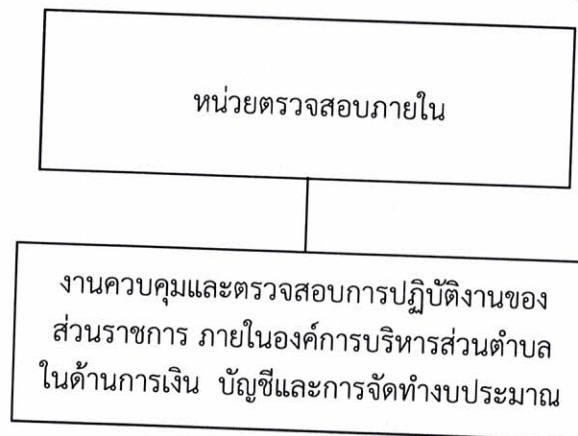
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ทั่วไป				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๔

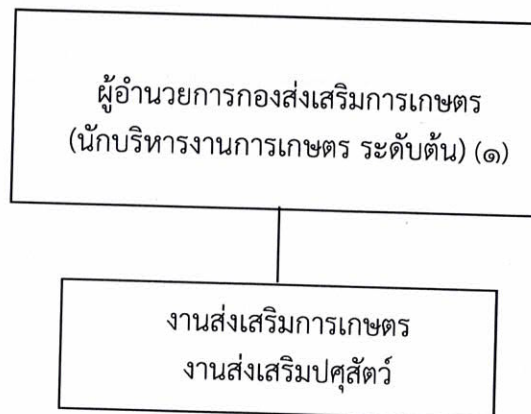
โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๔)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ชช.	วิชาการ			ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น		ชพ.	ปก./ชก.	อส.					
จำนวน	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร (๑๒)



- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
จำนวน	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๓

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๔๓,๓๐๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๐๐
สำนักปลัด อบต. (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๒,๐๘๐	๑๖,๙๔๐
๘	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๒๐	(ว่าง)
๑๐	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๑,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๘,๔๔๐	๑๗,๖๕๐
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๗,๓๖๐	๒๗๘,๘๐๐	๒๐,๕๔๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๓,๑๐๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๙,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๙	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง (๑๕)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๐๐
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๓๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๙,๑๖๐	๓๘๒,๘๘๐	๓๙๖,๘๐๐	๒๖,๕๖๐
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๐๐
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๒๐	(ว่าง)
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๙,๙๗๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๓,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๕๖๐	๒๘๕,๖๐๐	๒๑,๓๕๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๓,๑๐๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่าง)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๒,๓๙๐
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)																๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๓๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๒๙,๓๔๐
๓๕	นายช่างโยธา	ป.ก.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๐๐
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๔๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๖๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๘๔,๖๘๐	๑๓,๖๗๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๔๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๗๒๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๑๕,๔๓๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจรเข้มาก																			
๔๙	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕๐	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			งบอุดหนุน
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่าง)
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเมือง																		
๕๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๕	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างทั่วไป						๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(ว่าง)
๕๘	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๕,๗๖๐	(ว่าง)
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๕,๒๐๐	๑๖๕,๕๐๐
๖๐	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๔,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)						๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๔,๐๐๐
๖๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๖๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๘๐	๓๑๑,๖๔๐	๒๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๑๖๐	๑๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)						๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๖๖	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๖๗	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๓,๗๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๘	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่าง)
(๔)	รวม	-	๗๖	๕๒	๔๔,๕๐๒,๒๔๐	๕๐๔,๐๐๐	๗๖	๗๖	๗๖	-	-	-	๔๒๘,๙๔๐	๔๕๒,๙๔๐	๔๕๕,๙๔๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่าง)
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑๕,๔๓๕,๑๘๐	๑๕,๔๓๕,๑๘๐	๑๖,๓๔๗,๐๖๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒,๓๑๕,๒๗๗	๒,๓๔๓,๒๑๘	๒,๔๕๒,๐๕๙	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๗,๗๕๐,๔๕๗	๑๘,๒๗๑,๓๓๘	๑๘,๗๙๙,๑๑๙	
	หมายเหตุ															๒๔,๒๘๙	๒๓,๘๑๑	๒๓,๓๓๓	
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน												๗๓,๐๘๐,๐๐๐	บาท					
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน												๗๖,๗๓๔,๐๐๐	บาท					
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน												๘๐,๕๗๐,๗๐๐	บาท					

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ประเภตสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวจิราภรณ์ ชิดอนันต์วงศ์	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางสาวปิยะพัชร ศรีชนะ	ร.ม.	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
๓	นางสาวพัทยา ปานะโปย	ร.ม.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๔	นางวราภรณ์ ชำนาญกลาง (ประถมศึกษา)	ค.บ.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นายจุฑพงษ์ สว่างพล	ร.ม.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางสาววิวรรณ คงศักดิ์วงศ์	ร.ม.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	นายโกสินทร์ แสนกล้า	น.บ.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก..	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๘	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๑๐	นางสาวอรุณี อรรถชาติ	ศศ.บ.(ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๒๗-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑	นายเกรียงไกร เมฆบุตร	ปวส.อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นางสาวกัญญากิศ หมายประโคน	ร.ป.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๑,๘๐๐ (๑๗,๖๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๑๓	นายธนากร เสาวโน	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๗,๐๘๐ (๒๐,๕๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๗,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นายเทิดศักดิ์ วิรุชัย	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๗,๓๒๐ (๑๓,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๓๒๐
๑๕	นายรุ่งเรือง จันทร์ประโคน	บธ.บ.(บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๑๒๐
๑๖	นายสมเกียรติ ผลจันทร์งาม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๑๒๐
๑๗	นายนิกร ชัยปลัด	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๑๒๐
๑๘	นายสันติ ราชประโคน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐x๑๒)			
๑๙	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายไพสิริ สมศรีคดี	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางกนกวรรณ ดีด้วยชาติ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายวิทยา สลับเพชร	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวนิภาภรณ์ ทรายกลาง	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายเจษฎา อ่อนวาจา	อนุปริญญา พัฒนาชุมชน	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)												
๒๖	นางฉวีวรรณ กังประโคน	บัญชีบัณฑิต	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๗	นางพรทิพย์ ดึงประโคน	บธ.บ.(บัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นางสาวคันสนีย์ คงสืบ	ปวส.บริหารธุรกิจ (บัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๙	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	นางสาววรินทร์ ประเม้นชัย	อ.ศศ. (การบริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นางสาวจุฑามาศ ราชประโคน	บธ.บ.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๓,๘๐๐ (๒๑,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๓๒	นางสาวลลิตา เขียวรัมย์	ปวช. (พานิชยกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
๓๓	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	นางสาววิมลภา สลับเพชร	วท.บ.(สารสนเทศคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕	นายชุมพล เสือประโคน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
๓๖	นายพิเชษฐ แวดล้อม	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓๗	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๘	จำลีบเอกสมคิด เมื่อประโคน	รศ.บ.	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๓๙	นายณทพ มาพิทักษ์	วท.บ. เทคโนโลยีก่อสร้าง	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๐	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๑	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๒	นายอรุณ สวายพล	มศ.๕	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นายวิรุฬ ศรีสัน	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นายธวัชชัย วิภูชัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)													
๔๗	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๗๗,๖๐๐	
๔๘	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๗-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๙	นางสาวกรรณิการ์ ไหระ	วท.บ. (สาธารณสุข)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๖๔,๐๔๐ (๑๓,๖๗๐X๑๒)	-	-	๑๖๔,๐๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๐	นายอธิ สุชนิก	รป.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)													
๕๑	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๗๗,๖๐๐	
๕๒	นายธนิศศักดิ์ นาราช	ศศ.บ.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๓	นางสาวสุภัทร คำชู	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๕	นายไฉน ชัยชาญ	วท.บ.(วิทยาการศึกษ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๑๒๐ (๑๒๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๖	นายสินวัตร วาฬประโคน	ร.ม.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายอิศรพล ศรีกุล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจรเข้มาก											
๕๘	(ว่าง)	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)งบบุคลากร
๕๙	นางสุสติ คลายโสภ	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๐	ครู	ขก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๐	ครู	ขก.	๓๒๗,๐๐๐ (๒๗,๒๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	งบบุคลากร
๖๐	(ว่าง)	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐*๑๒)	-	-	๓๖๙,๐๐๐ (ว่างเดิม)งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๑	นางสายชล อีสริยะวัฒน์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๒,๐๔๐ (๑๒,๖๗๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๒	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๓	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกเมือง											
๖๔	(ว่าง)	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นางสมบุรณ์ โงษาฤทธิ์	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๑	ครู	ขก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๑	ครู	ขก.	๓๑๔,๕๒๐ (๒๖,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	งบบุคลากร
												๓๕๖,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๖	นางเกศินี ศรีสัน	ค.บ.(ปฐมวัย)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	๓๐๙,๔๘๐ (๒๕,๗๙๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร ๓๐๙,๔๘๐
๖๗	พนักงานจ้างทั่วไป (ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๖๘	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๖๙	นางอรุณรัตน์ ทิพย์นางรอง	ร.บ.ม.	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๗๐	นายประกอบ พวงประโคน	ศศ.บ. (การจัดการ)	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๗๑	นายธรากร อยู่จงดี	ศศ.บ.(พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๙,๘๘๐ (๑๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๘๘๐
๗๒	นางสาวน้ำทิพย์ มีหาญเสมอ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๗๓	นางสาวกาญจนา แตร้อยดริ่มย์	บธ.บ.(บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)												
๗๔	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๗๗,๖๐๐
๗๕	นางสาวนันท์กานต์ สิงคเสถิต	กษ.ม.	๒๗-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๗-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๗๖	พนักงานจ้างทั่วไป (ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน 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 Self-Assessment) โดยให้

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ดังนี้
ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มากทุกคน มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่
ผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และมีเลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ
ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี
ในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี
ในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ต้องไม่ประพฤติดน
อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ต้องปฏิบัติหน้าที่
อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ
และประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและ
ประชาชน

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ต้องมุ่งแก้ปัญหา
ความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง
หน่วยงานและประชาชน

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วย
ความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจระเข้มาก ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่บิดเบ่งข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นความผิดทางวินัย

