



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ อำเภอห้วยซ้อ จังหวัดยโสธร
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๔๒ แห่ง กำหนด ปรับปรุง ยุบเลิกตำแหน่ง และยุบเลิกส่วนราชการ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ อำเภอห้วยซ้อ จังหวัดยโสธร จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ อำเภอห้วยซ้อ จังหวัดยโสธร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗) รายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุวนิช สมพะพะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗)



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.บากเรือ	๖-๙
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.บากเรือ	๑๐-๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖-๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘-๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕-๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘-๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗-๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างของ อบต.บากเรือ	๔๒-๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างของ อบต.บากเรือ	๔๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบวกลี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลบวกลี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วน ราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและ เลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี เพื่อให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบวกลี บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเป็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามถึงการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเรือ ดังนี้

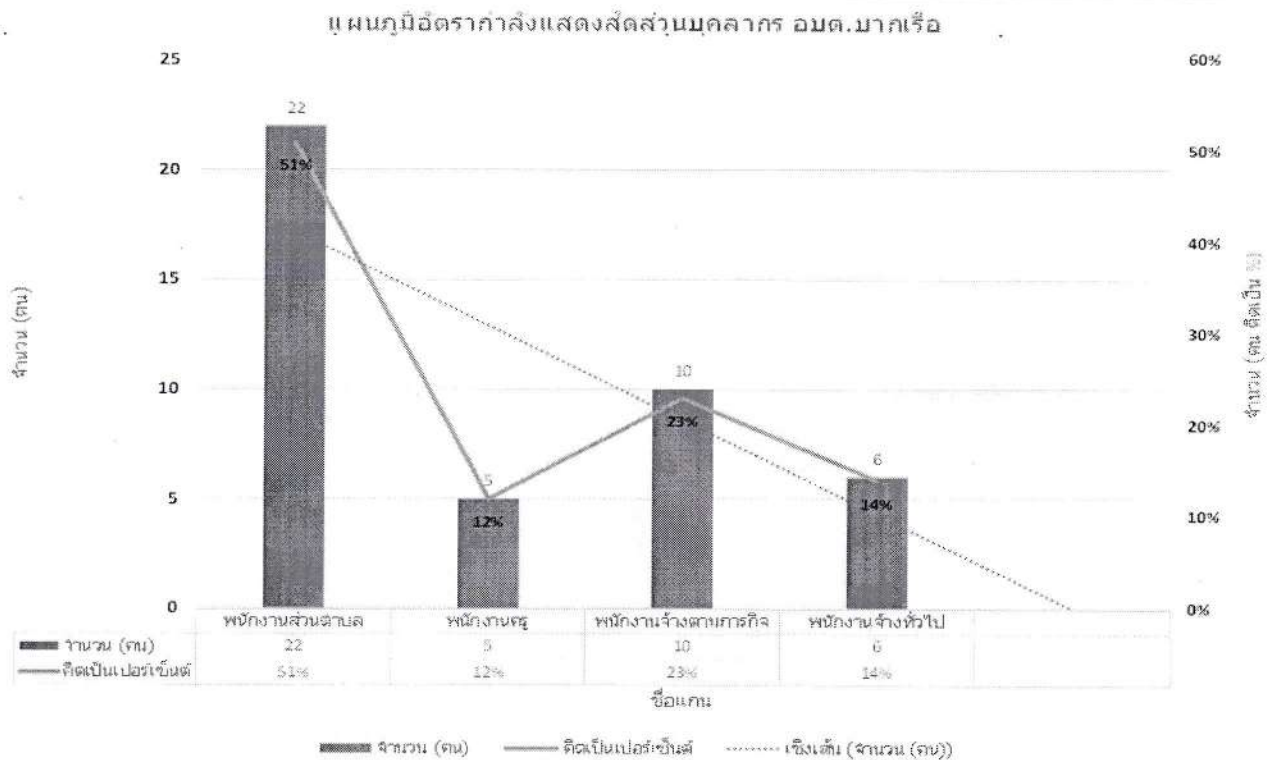
พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิคหรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเรือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบางเรือ ประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒. พนักงานจ้างทั่วไป

- แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนบุคลากร อบต.บากเรือ



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา
- ๑.๔ ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ เนื่องจากสภาพภูมิประเทศ ภัยธรรมชาติ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ว่างงานนอกฤดูกาลทำนา
- ๒.๔ ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัยของตนเอง
- ๓.๖ การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ไม่มีพื้นที่สาธารณะในการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ไม่มีระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและขยะอันตรายในพื้นที่อย่างเหมาะสม
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ น้ำท่วมแหล่งเกษตรกรรม
- ๖.๕ คุณภาพดินต่ำ

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ การเชื่อมประสานงานขององค์กรภาครัฐในพื้นที่
- ๗.๓ ประชาชนยังขาดความรู้ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- ๗.๔ ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วม

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, วางท่อระบายน้ำ ก่อสร้างรางระบายน้ำบริเวณที่มีน้ำท่วมขัง
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรัง ก่อสร้างเป็นถนน คสล. และถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ ก่อสร้างพนังกั้นน้ำป้องกันตลิ่งพัง
- ๖.๕ ก่อสร้างร่องระบายเพื่อการเกษตร

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงภายในตำบล
- ๑.๕ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ
- ๑.๖ จัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การฝึกอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี
- ๒.๓ ส่งเสริมให้การแปรรูปอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมทางการตลาด
- ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในตำบล
- ๒.๖ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อนสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต
- ๓.๔ มีศูนย์พัฒนาด้านจริยธรรม ศีลธรรมประจำตำบล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ
- ๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย
- ๕.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น
- ๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุข

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบากเรือ คือ “ตำบลบากเรื่อน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรอินทรีย์ มากมีวัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบาย การพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบากเรือเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบากเรือ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

⇒ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน
- ๒) พัฒนาระบบรางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน
- ๓) พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา รองรับบริการขยายตัวของชุมชน

⇒ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
- ๓) ส่งเสริมการป้องกัน ดูแลรักษาสุขภาพแก่ประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนในระดับท้องถิ่น

⇒ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคมและความสงบเรียบร้อย

- ๑) ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิหน้าที่และกฎหมายแก่ประชาชน
- ๒) ส่งเสริมและบูรณาการระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของตำบล
- ๓) ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐ โดยภาคประชาชน
- ๔) ส่งเสริมการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วน

⇒ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และประเพณีวิถีอีสาน
- ๓) ยกระดับและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานการท่องเที่ยวและการบริการ

⇒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ อื่น และน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดภัย

⇒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) อนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ
ปัญญาท้องถิ่นในชุมชน
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

⇒ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

- ๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพ มีทักษะใน
การปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนด้วยระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
จุดแข็ง (Strength)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร
สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
- งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก
ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity)

- ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการ เช่น การบริจาคพื้นที่ในการดำเนินการ

อุปสรรค (Threat)

- มีแหล่งน้ำสำหรับกักเก็บน้ำน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๕))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- มีทีมงาน อสม.ที่มีความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness)

- เครื่องมือที่ใช้ในการพาหะนำโรคที่ทันสมัยและมีคุณภาพ เช่น เครื่องพ่นหมอกควัน สำหรับกำจัดยุง เป็นต้น
- งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity)

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat)

- ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยน้อย
- พื้นที่ในชุมชน ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่รก ปกคลุมด้วยหญ้า ซึ่งเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘) ๙
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองมาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน
สังคม และการความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดระเบียบ
ชุมชน สังคม และการความสงบเรียบร้อย
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness)

- ประชาชนด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
- งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดวัสดุอุปกรณ์
- มีอุปกรณ์และเครื่องจักรในการทำงานไม่เพียงพอ
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิด
ความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้
สะดวกปลอดภัย
- มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วยบริการ
แพทย์ฉุกเฉิน (EMS) และมีทีมงานป้องกันภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง ประจำ ณ งานป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย อบต.

อุปสรรค(Threat)

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อรถยนต์เพื่อใช้งานเคลื่อนที่เร็ว

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 มาตรา ๖๘(๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘(๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘(๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผน การส่งเสริม
การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการวางแผน
การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness)

- ในพื้นที่ไม่มีตลาดที่มาตรฐาน
- ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า
- งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค(Threat)

- ในพื้นที่ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng)

- ผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

- ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunity)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค(Threat)

- ภาคประชาชนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

- ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunity)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค(Threat)

- งบประมาณไม่เพียงพอ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) ก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗(๑๖)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness)

- งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอ
- ขาดการประสานงานที่ชัดเจน

โอกาส (Opportunity)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค(Threat)

- งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยากหรือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยากหรือ จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลยากหรือ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน ที่ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา

๑.๑. ที่มีคนครอง จำนวน ๑๖ อัตรา

๑.๒ อัตราว่าง จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑.๒.๑ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น

๑.๒.๒ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น

๑.๒.๓ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น

๑.๒.๔ นักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.๒.๕ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๑.๒.๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๒. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๘ อัตรา (เงินอุดหนุน)

๒.๑ ที่มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา

๒.๒ อัตราว่าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๒.๒.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง

๒.๒.๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ่ง

๒.๒.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ

๒.๒.๔ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ่ง

๒.๒.๕ ครู (คศ.๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา

๓.๑ มีคนครอง จำนวน ๑๐ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๔.๑ มีคนครอง ๕ อัตรา

๔.๒ อัตราว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

- ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ่ง

เนื่องจากที่ผ่านมา สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ เป็นหน่วยงานหลักที่ต้องดำเนินการรายงานการประเมินผ่านระบบต่าง ๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้มารับผิดชอบด้านระบบสารสนเทศของหน่วยงาน ในตำแหน่ง คนงาน ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม</u> - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานติดตามและประเมินผล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานกองทุนสวัสดิการชุมชน - งานโรงเรียนผู้สูงอายุ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานศูนย์ช่วยเหลือสังคมตำบล - งานข้อมูล <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๘ สำนัก/กอง และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
นายช่างโยธา (ปง/ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ไม่ว่าง
รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

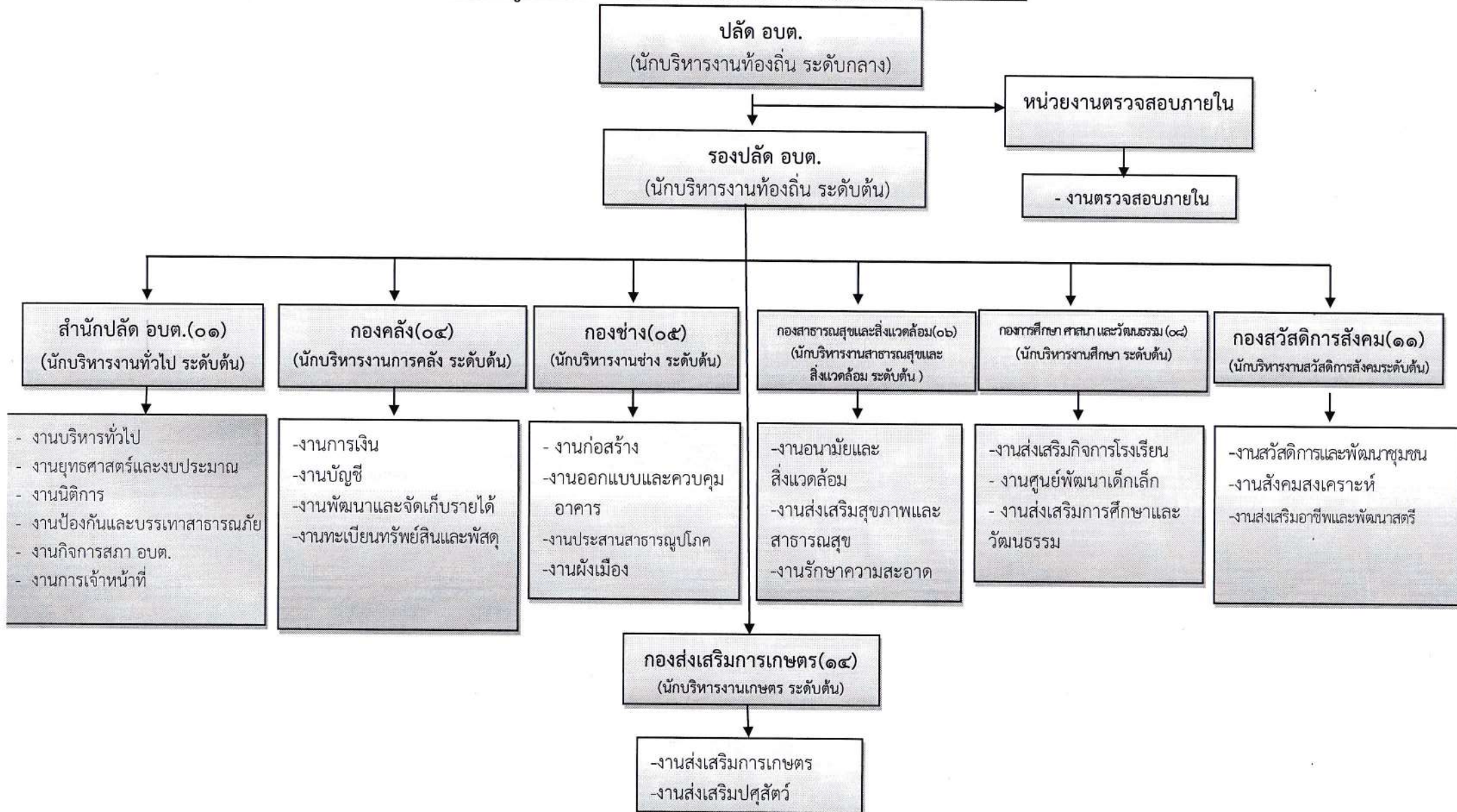
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

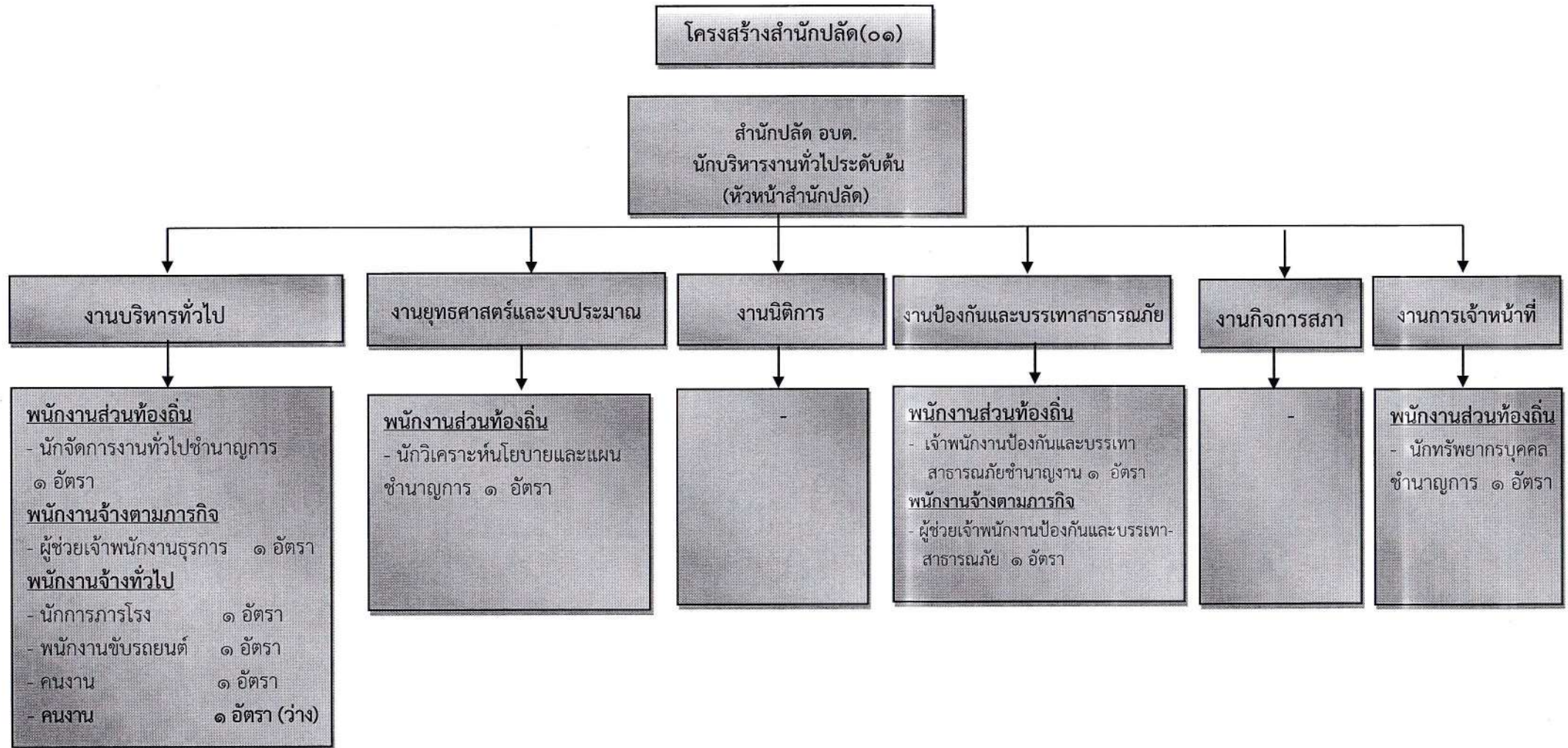
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๔,๙๓๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
สำนักงานปลัด (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๑๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๙๑,๕๖๐	๔๐๓,๙๒๐	๔๑๖,๘๘๐	(๓๐,๗๗๐)
พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	(๑๕,๙๔๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	(๑๒,๓๖๐)
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๐๔)																			
๑๔	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๐๐)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	-	๑๕๙,๔๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๖๕,๕๔๐	๑๗๑,๕๔๐	๑๗๗,๙๐๐	(๖,๓๖๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	(๑๔,๒๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่งตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผิง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง) เงินอุดหนุน (ว่าง) (ว่าง)
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผิง	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๑	พนักงานจ้าง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)
๔๒	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)	ตัน	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)	ตัน	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๔๕	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๔๘๐	(๑๔,๐๒๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๔๗	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๔๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)
(๕)	รวม		๔๗	๓๓	๙,๔๘๗,๓๒๐	๕๑๔,๔๔๐	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	๓๐๙,๗๘๐	๓๑๔,๙๔๐	๓๑๘,๓๐๐	๑๐,๔๑๙,๕๔๐	๑๐,๗๓๔,๔๘๐	๑๑,๐๕๒,๗๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๕๖๒,๙๓๑	๑,๖๑๐,๑๗๒	๑,๖๕๗,๙๑๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๙๘๒,๔๗๑	๑๒,๓๔๔,๖๕๒	๑๒,๗๑๐,๖๙๗	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๓๔๔	๒๘,๗๘๘	๒๘,๒๘๓	

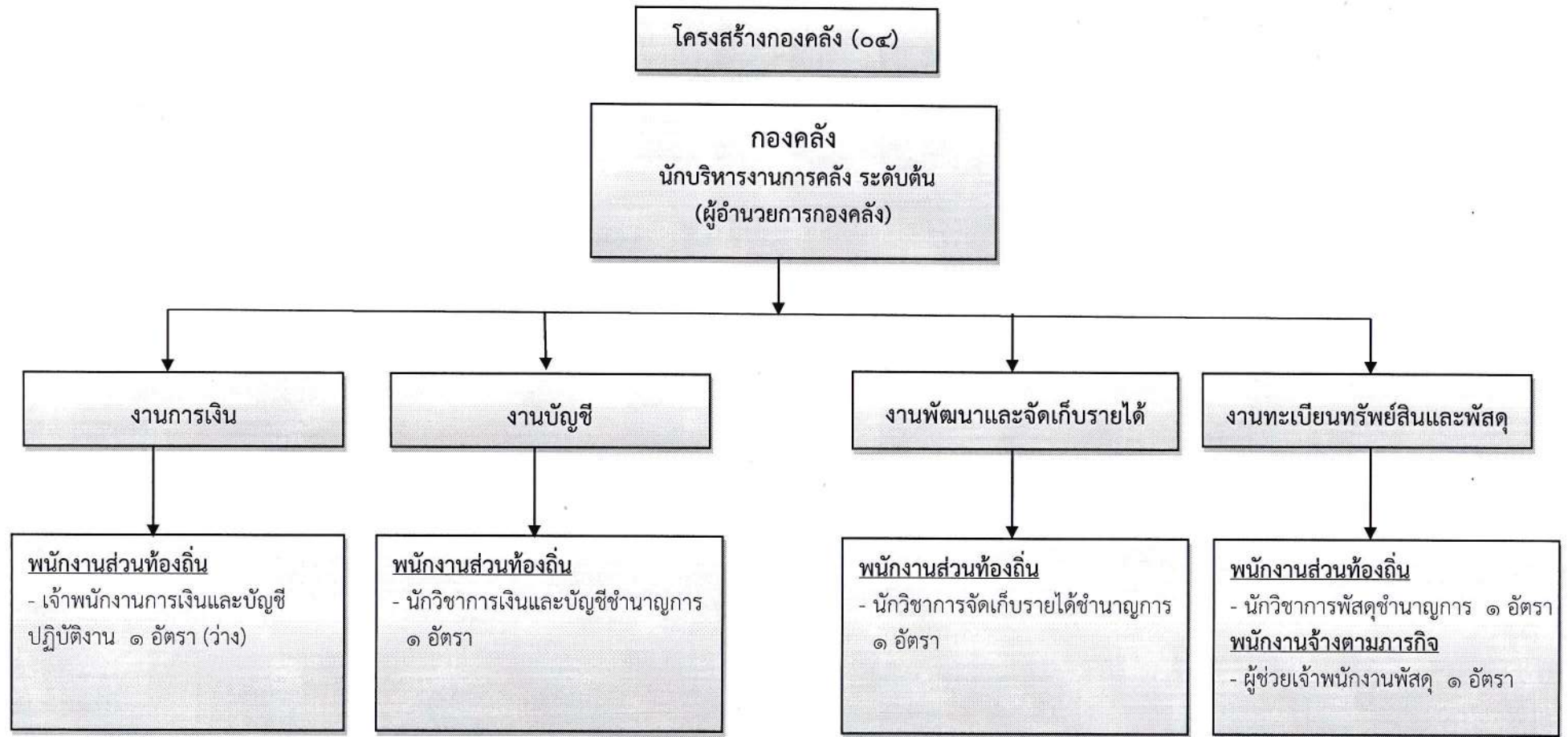
หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	เป็นเงิน	๓๘,๙๐๐,๐๐๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	เป็นเงิน	๔๐,๘๔๕,๐๐๐	๑,๙๔๕,๐๐๐
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘	เป็นเงิน	๔๒,๘๘๗,๒๕๐	๒,๐๔๒,๒๕๐
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	เป็นเงิน	๔๕,๐๓๓,๖๑๓	๒,๑๔๔,๓๖๓

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

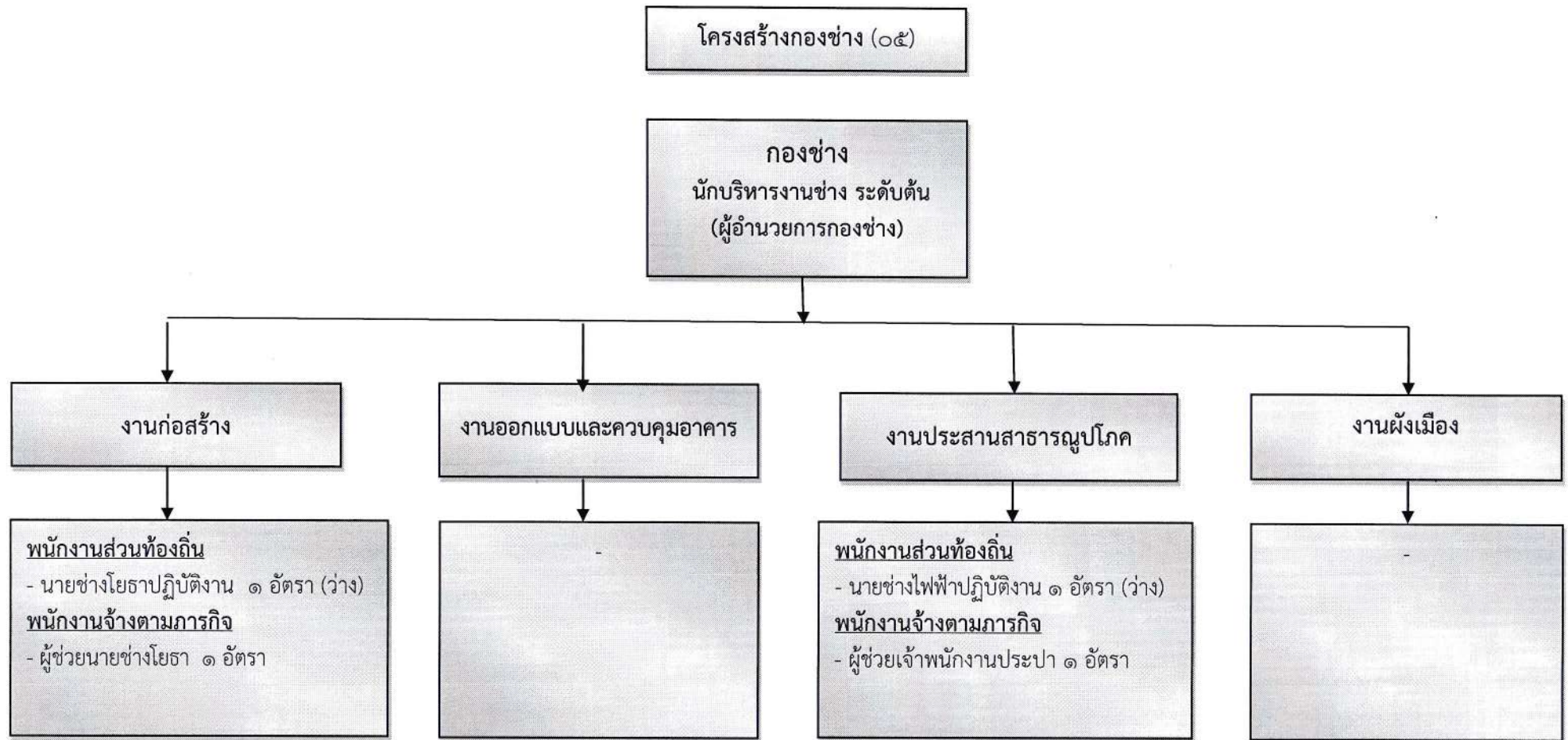




ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ประเภททั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.			
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๒	๔	๑๑



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ประเภททั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.			
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๑	-	๖



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ประเภททั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
(ว่าง)



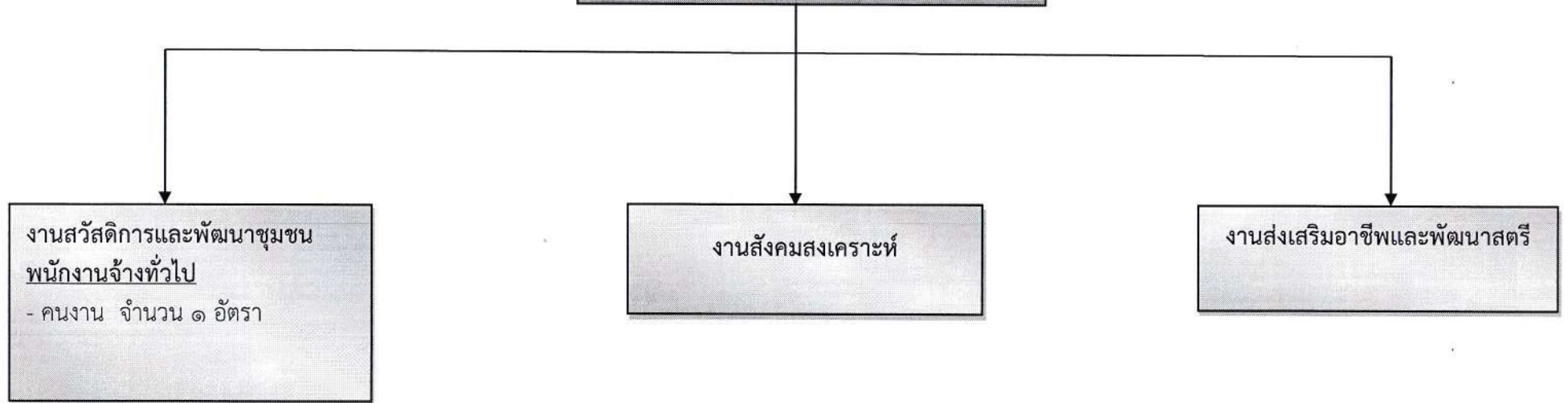
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ประเภททั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.			
จำนวน	๔	-	-	๖		-	-	-	-	-	๔	๑	๓๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

กองสวัสดิการสังคม(๑๑)

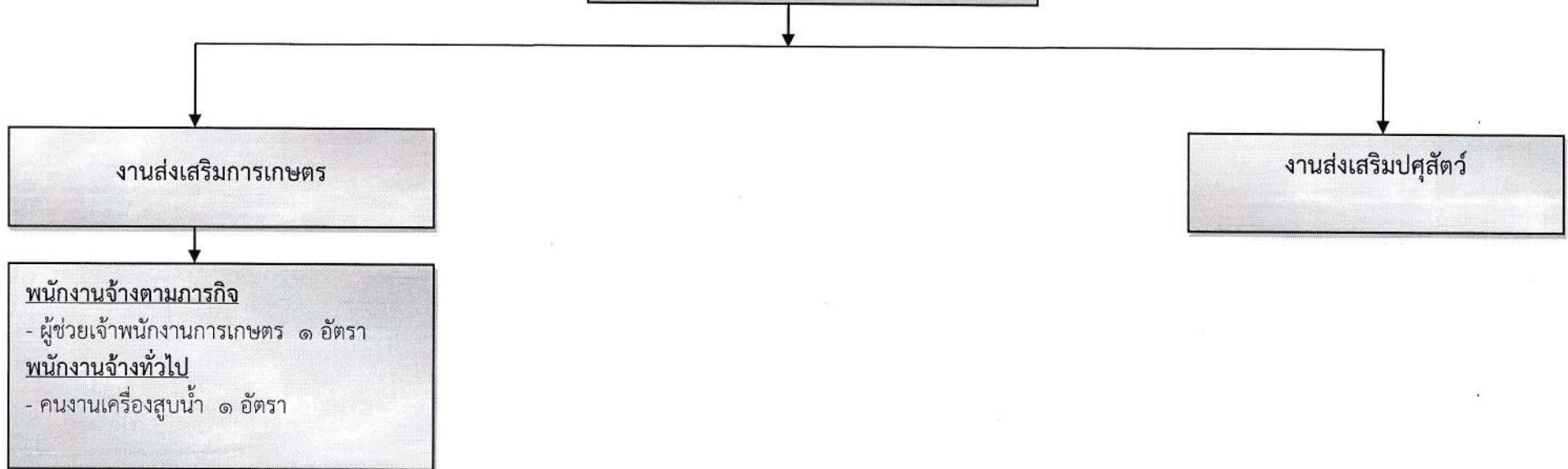
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

[illegible]

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

กองส่งเสริมการเกษตร
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางพรภาพร กล้าหาญ	ร.ป.ม (รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
๒	-	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๓	นายสุระสิทธิ์ พลอยงาม	ศศ.บ (รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๔	นายนคร เคนกัญญา	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นางสาวพรนิภา หลอดคำ	บธ.บ.(บริหาร ทรัพยากรมนุษย์)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นายณัฐพัชร กองสนธิ์	ปริญญาโท ศศ.บ. (บริหารการศึกษา)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	สิบเอกวีระศักดิ์ ไชยปัญญา	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐ X ๑๒)	-	๑๐,๔๔๐ (๘๗๐ X ๑๒)	๓๗๙,๖๘๐
พนักงานจ้าง												
๘	นายเอกพล กองแก้ว	ปวช. (สัตวศาสตร์)	-	ผช.จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๑,๒๘๐
๙	นายกริชาพล อ่อนสนธิ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๔๘,๓๒๐ (๑๒,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๓๒๐
๑๐	นายอมร สมชื่อ	ปวส.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสมนึก อังขุน	ม.๓	-	ภารโรง	ทั่วไป	-	ภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายกิตติกร สมชอบ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	-	-	-	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑๔	นางอรุณรัตน์ เสงี่ยมศักดิ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๑๕	นางสกวรัตน์ บุญพร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๖	นางกชกานต์ เหล็กกล้า	ปริญญาโท (การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๑๗	นางจิรวดี เนตรวงศ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๘	-	-	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๑๔๖,๖๔๐ [๑๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	๑๒,๗๘๐ (๑,๐๖๕*๑๒)	ว่าง
	พนักงานจ้าง											
๑๙	นางสาวนงเยาว์ กองสินแก้ว	ปวส.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑๗๑,๐๐๐ (๑๔,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๑,๐๐๐
	กองช่าง พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๐	นายพลสิทธิ์ ยอดคำ	วท.บ.(ก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๑	-	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	๑๒,๗๘๐ (๑,๐๖๕*๑๒)	ว่าง
๒๒	-	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐*๑๒)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง											
๒๓	นายนรากรณ์ ชันธวงศ์	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	นายชาญยุทธ สังฆพรหม	ปวส.(ช่างยนต์)	-	ผช.จพง.ประปา (คุณวุฒิ)	-	-	ผช.จพง.ประปา (คุณวุฒิ)	-	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๑,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๕	-	-	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	ว่าง
๒๖	นางสาวศิริจรรยา ศิริกานนท์	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๒๒,๒๔๐
	กองการศึกษา ศาสนาฯ พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๗	-	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ((๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) / ๒) X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	ว่าง
๒๘	นางสาวนภัสพร ศรีสมุทร	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง											
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปอแดง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านปอแดง	-	-	-	-	ว่าง
๓๐	นางเกษมณี พิมพ์ธรรม	ค.บ.(ปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	จบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๓๑	นางทองใบ สุทะโกศล	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	จบเงินอุดหนุน
๓๒	นางสาวราตรี พงษ์ละออ	ศศ.บ(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	จบเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ											
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านบากเรือ	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านบากเรือ	-	-	-	-	ว่าง
๓๔	-	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	ว่าง
๓๕	นางสาวพัชรินทร์ มูลจันทิ	ค.บ.(ปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๓๖	นางสุลักษณ์ สีลาราช	ค.บ.(ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓๗	นางรัชณี บุญสัตย์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนมิ่ง											
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมิ่ง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมิ่ง	-	-	-	-	ว่าง
๓๙	นางสาวจินตนา เครือแสง	ค.บ.(ปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๑	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๔๐	-	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง											
๔๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> <u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>											
๔๒	นางสุนิรัตน์ เลิศชัยโมชิตกุล	ปริญญาโท ศศ.บ. (สาหรินเทศศาสตร)	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔๓	นางสาวสงกรานต์ บุญพร	ปริญญาตรี (วทบ.เกษตรศาสตร)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> <u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>											
๔๔	นายธนพล ชูรัตน์	ส.ส.บ.(ส่งเสริม การเกษตร)	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริม การเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๔๕	นางสาวสายพิน สมว่อง	ปวส. (การเกษตร)	-	ผช.จพง.การเกษตร	(คุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.การเกษตร	(คุณวุฒิ)	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๒๔๐
๔๖	นายไพฑูรย์ สมสะอาด	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๗	-	-	๔๕- ๓ ๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๔๕- ๓ ๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ ((๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเรือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางเรือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชา สังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ธารนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการ ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของคนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ใน การตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของรัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของรัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ ดังนี้

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือ

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากเรือทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
 - (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
 - (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๔/ว ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ
เลขรับ..... ๖๔๙
วันที่..... - ๓ เม.ย. ๒๕๖๗
เวลา..... ๐๘.๓๐

ที่ว่าการอำเภอมหาชนะชัย

ถนนเรืองแสนกรรฐ์ ยส ๓๕๑๓๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง (เว้นตำบลผือฮี และโนนทราย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๘๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗

ด้วยจังหวัดยโสธรแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๔๒ แห่ง กำหนด ปรับปรุง ยุบเลิกตำแหน่ง และยุบเลิกส่วนราชการ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วส่งสำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗

เรียน นายก อบจ. ยส

- อธิการบดี มทร.บ.ย. ยส

นายก อบจ. ยส

นายก อบจ. ยส

- นายก อบจ. ยส

(นายนคร เคนกัญญา)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์เดช ทองน้ำเที่ยง)

ปลัดอำเภอ รักษาการแทน

นายอำเภอมหาชนะชัย

☐ กองคลัง	☐ กองสาธารณสุข
☐ กองโยธา	☐ กองสวัสดิการสังคม
☐ กองการศึกษา	☐ กองส่งเสริมการเกษตร
☒ สำนักงานปลัด อบจ. ยส	

(นายประสิทธิ์ พลอยงาม)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

๓ เม.ย. ๖๗

(นางพรภาพร กล้าหาญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

- นายก อบจ. ยส

(นายสุวนิช สมเพาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐-๔๕๗๙-๙๒๒๘

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร : “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”



ที่ว่าการอำเภอหนองมะโมง
เลขที่รับ 1450
รับวันที่ 29 มี.ค. 67
เวลา

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๗๕๘๗

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๔๒ แห่ง กำหนด ปรับปรุง ยุบเลิกตำแหน่ง และยุบเลิกส่วนราชการ พร้อมทั้งให้อือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอหนองมะโมง
- ให้แนบส่ง อ.ก.ท. ที่เกี่ยวข้อง
พร้อม และ อ.ก.ท. ที่เกี่ยวข้อง
- จัดเก็บแนบส่งไปต่อสภา

(นางบงกชัญ เถาชาติ)
29 มี.ค. 67

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญชัย ศรีศรีวิชัย)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

(นายณรงค์เดช ทองน้ำเที่ยง)
ปลัดอำเภอ รักษาการแทน

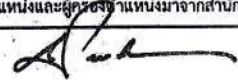
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด นายอำเภอหนองมะโมง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑, ๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม / คัดโอน ปรับปรุง ปลัดเกลี้ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบค.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๒๗	คำเขื่อนแก้ว	ย่อ	ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	<u>พนักงานจ้าง</u> คณงานประจำรถขยะ คณงานประจำรถขยะ คณงานประจำรถขยะ คณงานประจำรถขยะ <u>กองสวัสดิการสังคม</u> คณงาน	- - - - -	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	ถอนเรื่องกลับไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง ถอนเรื่องกลับไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง ถอนเรื่องกลับไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง ถอนเรื่องกลับไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง ถอนเรื่องกลับไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง
๒๘	มหาชนะชัย	บากเรือ	ทั่วไป	<u>สำนักปลัด อบต.</u> <u>พนักงานจ้าง</u> คณงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	<u>กำหนดใหม่</u>
๒๙	มหาชนะชัย	ม่วง	ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ ทั่วไป ตามภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	<u>สำนักปลัด อบต.</u> <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร <u>กองคลัง</u> <u>พนักงานจ้าง</u> คณงาน <u>กองช่าง</u> <u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> <u>พนักงานจ้าง</u> คณงาน <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) <u>พนักงานจ้าง</u> คณงาน <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	- ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	เนื่องจากข้อมูลปริมาณงานไม่เหมาะสม กำหนดใหม่ คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดใหม่ เนื่องจากข้อมูลปริมาณงานไม่เหมาะสม กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ เนื่องจากข้อมูลปริมาณงานไม่เหมาะสม กำหนดใหม่ ยุบเลิกกอง ยุบเลิก ยุบเลิก
๓๐	มหาชนะชัย	คูเมือง	ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	<u>สำนักปลัด อบต.</u> <u>พนักงานจ้าง</u> คณงาน <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> คณงาน พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่ คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด



ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม / คัดโอน ปรับปรุง ปลัดเกลี้ย / ยุปลัดตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๓๐	มหาชนะชัย	คูเมือง	ทั่วไป	กองสวัสดิการสังคม พนักงานจ้าง คณงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	กองส่งเสริมการเกษตร พนักงานจ้าง คณงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๑	มหาชนะชัย	สงยาง	ทั่วไป	สำนักปลัด อบต. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองสาธารณสุข
			ทั่วไป	คณงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	คณงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองสาธารณสุข
			ตามภารกิจ	กองคลัง พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุปลัดกอง
			ตามภารกิจ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๒	มหาชนะชัย	พระเสาร์		สำนักปลัด อบต. นักทรัพยากรบุคคล (ปค./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๓	มหาชนะชัย	ฟ้าหยาด		สำนักปลัด อบต. นักทรัพยากรบุคคล (ปค./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๔	มหาชนะชัย	บึงแก	ทั่วไป	สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้าง คณงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๓๕	มหาชนะชัย	หัวเมือง		กองคลัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) พนักงานจ้าง	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภทวิชาการเป็นประเภททั่วไป
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด
			ตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด
			ตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด
			ตามภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด
			ตามภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด
			ทั่วไป	คณงานประจำรถขยะ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	คัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากสำนักปลัด

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม / ตัดโอน ปรับปรุง ปลั๊กเกลียว / ย้ายเลิกตำแหน่ง	ปีที่ กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๓๙	กุตุชุม	นาโสี	ทั่วไป	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนตำบลนาโสี ครูผู้ช่วย พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก	๒๕๖๗	เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ	กำหนดใหม่ เนื่องจากจำนวนเด็กไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์
๔๐	กุตุชุม	โพนงาม	ตามภารกิจ ทั่วไป	กองช่าง พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดเกลี้ยงเก่า ครูผู้ช่วย พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ ปรับปรุงตำแหน่งจากครูเป็นครูผู้ช่วย กำหนดใหม่
๔๑	กุตุชุม	ห้วยแก้ง	ทั่วไป	สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้าง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภทภารกิจเป็นประเภททั่วไป
๔๒	กุตุชุม	กุตุชุม	ตามภารกิจ ตามภารกิจ	สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป กองคลัง พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี กองสวัสดิการสังคม พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ	กำหนดใหม่ เนื่องจากข้อมูลปริมาณงานไม่เหมาะสม กำหนดใหม่ กำหนดใหม่

ก.อบต.จังหวัดยโสธร มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗

(นายบรรลือ อนุมตย์) ก.อบต.จังหวัดยโสธร

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดยโสธร