ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘ ประจำปี ๒๕๖๘)

---

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร กำหนด ปรับปรุง/ปรับเกลี่ย ตัดโอน และยุบเลิกตำแหน่งและส่วนราชการ (กอง) ตามความเห็นของอนุกรรมการ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ดังนี้

**ข้อ ๑** ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘ ประจำปี ๒๕๖๘)

**ข้อ ๒** กำหนดตำแหน่ง นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ จำนวน ๑ อัตรา

**ข้อ ๓** ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุวนิช สมเพาะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
## ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ
## อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร
## (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘ ประจำปี ๒๕๖๘)

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘ ประจำปี ๒๕๖๘ ) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

# สารบัญ

**เรื่อง** **หน้า**


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

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

## (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘ ประจำปี ๒๕๖๘)

**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) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘ ประจำปี ๒๕๖๘) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process)ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเป็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามถึงการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ดังนี้

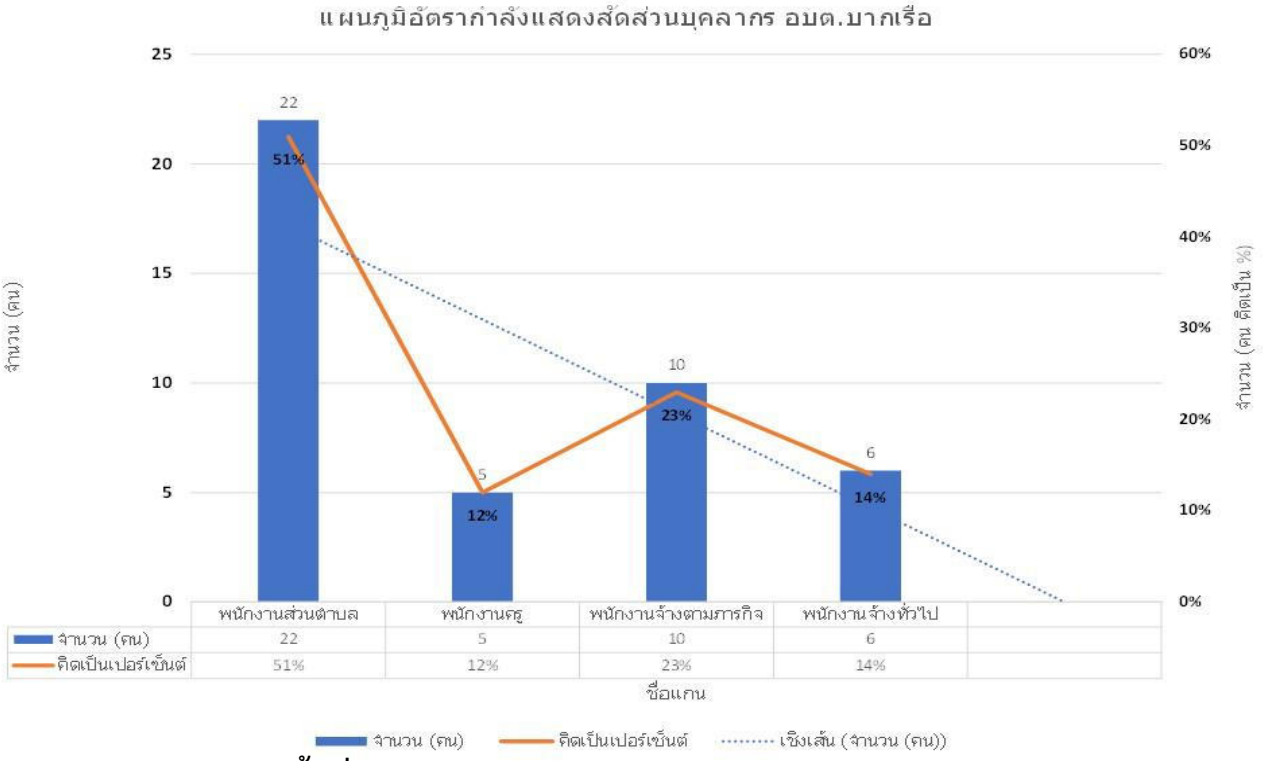
**พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิคหรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

**พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาดและปัจจัยหลายอย่าง 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 ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ 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 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

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 ไม่มีพื้นที่สาธารณะในการกำกัดขยะมูลฝอย

๖.๒ ไม่มีระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและขยะอันตรายในพื้นที่อย่างเหมาะสม

๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน คลองธรรมชาติไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๔ น้ำท่วมแหล่งเกษตรกรรม

๖.๕ คุณภาพดินต่ำ

**๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ การเชื่อมประสานงานขององค์กรภาครัฐในพื้นที่

๗.๓ ประชาชนยังขาดความรู้ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

๗.๔ ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วม

**<u>ความต้องการของประชาชน</u>**

**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 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๕ จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

**๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช

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 กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**<u>ความต้องการพัฒนาของประชาชน</u>**

**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 สนับสนุนและส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อน สำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต

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

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลบากเรือ คือ “ตำบลบากเรือน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรอินทรีย์ มากมีวัฒนธรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบากเรือเป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบากเรือ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ**

**⇨ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

๑) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

๒) พัฒนาระบบรางระบายน้ำที่ได้มาตรฐาน

๓) พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา รองรับการขยายตัวของชุมชน

**⇨ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน

๒) ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๓) ส่งเสริมการป้องกัน ดูแลรักษาสุขภาพแก่ประชาชน

๔) ส่งเสริมการเรียน การสอนในระดับท้องถิ่น

**⇨ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาจัดระเบียบชุมชน/สังคมและความสงบเรียบร้อย**

๑) ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิหน้าที่และกฎหมายแก่ประชาชน

๒) ส่งเสริมและบูรณาการระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของตำบล

๓) ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐ โดยภาคประชาชน

๔) ส่งเสริมการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วน

**⇨ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

๑) ส่งเสริมและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประเพณีวิถีอีสาน

๓) ยกระดับและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานการท่องเที่ยวและการบริการ

**⇨ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาและบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ

๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ อิน และน้ำ โดยการส่วนร่วมของประชาชน

๔) ส่งเสริมให้ชุมชนปลอดมลภาวะ

**⇨ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

๑) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**⇨ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มประสิทธิภาพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน

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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง (Strength)**

**-** ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

**จุดอ่อน (Weakness)**

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

- งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity)**

- ประชาชนให้ความร่วมในการบริหารจัดการ 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(๔))

(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 ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- มีทีมงาน อสม.ที่มีความเข้มแข็ง

**จุดอ่อน (Weakness)**

- เครื่องมือที่ใช้ในการพาหะนำโรคที่ทันสมัยและมีคุณภาพ เช่น เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดยุง เป็นต้น

- งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

**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 สังคมและการความสงบเรียบร้อย**

**จุดแข็ง (Streng)**

- ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการความสงบเรียบร้อย
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

**จุดอ่อน (Weakness)**

- ประชาชนด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
- งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดวัสดุอุปกรณ์
- มีอุปกรณ์และเครื่องจักรในการทำงานไม่เพียงพอ
- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยไม่ทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity)**

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย
- มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนช่วยเหลือกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) และมีทีมงานป้องกันภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง ประจำ ณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อบต.

**อุปสรรค(Threat)**

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อรถยนต์เพื่อใช้งานเคลื่อนที่เร็ว

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**

**จุดแข็ง (Streng)**

- ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- 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)**

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณ ทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

**อุปสรรค(Threat)**

- ภาคประชาชนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

(๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

***การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)* ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**<u>จุดแข็ง (Streng)</u>**

- ผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดโยบายการพัฒนาในด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

**<u>จุดอ่อน (Weakness)</u>**

- ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

**<u>โอกาส (Opportunity)</u>**

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณ ทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

**<u>อุปสรรค(Threat)</u>**

- งบประมาณไม่เพียงพอ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

***การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)* ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**<u>จุดแข็ง (Streng)</u>**

- ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**จุดอ่อน (Weakness)**

- งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอ
- ขาดการประสานงานที่ชัดเจน

**โอกาส (Opportunity)**

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

**อุปสรรค(Threat)**

- งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอ

**ภารกิจทั้ง ๗** ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**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. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือจะดำเนินการ

**ภารกิจหลัก**

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

**ภารกิจรอง**

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.กองสวัสดิการสังคม ๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๘. หน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา แยกเป็น

**๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรา**

๑.๑. ที่มีคนครอง จำนวน ๑๕ อัตรา

๑.๒ อัตราว่าง จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑.๒.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น

๑.๒.๒ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น

๑.๒.๓ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

๑.๒.๔ นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.๒.๕ นักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.๒.๖ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๑.๒.๗ นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๑.๒.๘ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๑.๒.๙ นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.๒.๑๐ นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

**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 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง

๒.๒.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ

๒.๒.๔ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง

๒.๒.๕ ครู (คศ.๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ

**๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา**

๓.๑ มีคนครอง จำนวน ๑๐ อัตรา

**๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา**

๔.๑ มีคนครอง ๕ อัตรา

๔.๒ อัตราว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

๔.๒.๑ ตำแหน่ง นักการภารโรง สำนักปลัด

๔.๒.๒ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

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

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๑. สำนักปลัด**<br>๑.๑ งานบริหารทั่วไป<br>- งานสารบรรณ<br>- งานเลขานุการ<br>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล<br>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>- งานนโยบายและแผน<br>- งานวิชาการ<br>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์<br>- งานงบประมาณ<br>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ<br>๑.๓ งานนิติการ<br>- งานกฎหมายและคดี<br>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>- งานอำนวยการ<br>- งานป้องกัน<br>- งานฟื้นฟู<br>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.<br>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br>- งานการประชุม<br>- งานอำนวยการและประสานงาน<br>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่<br>- งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง<br>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา | **๑. สำนักปลัด**<br>๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ระดับชำนาญการพิเศษ) มี ๔ งาน ดังนี้<br>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่<br>- งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง<br>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา<br>๑.๑.๒ งานกิจการสภา อบต.<br>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br>- งานการประชุม<br>- งานอำนวยการและประสานงาน<br>๑.๑.๓ งานบริหารทั่วไป<br>- งานสารบรรณ<br>- งานเลขานุการ<br>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล<br>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>๑.๑.๔ งานนิติการ<br>- งานกฎหมายและคดี<br>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br>๑.๒ กลุ่มงานอำนวยการ (ระดับชำนาญการพิเศษ) มี ๒ งาน ดังนี้<br>๑.๒.๑ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ<br>- งานนโยบายและแผน<br>- งานวิชาการ<br>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์<br>- งานงบประมาณ<br>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ<br>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>- งานอำนวยการ<br>- งานป้องกัน<br>- งานฟื้นฟู | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๒. กองคลัง**<br>๒.๑ งานการเงิน<br>- งานการเงิน<br>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน<br>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br>- งานเก็บรักษาเงิน<br>๒.๒ งานบัญชี<br>- งานการบัญชี<br>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน<br>- งานงบการเงิน และงบทดลอง<br>- งานแสดงฐานะทางการเงิน<br>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า<br>- งานพัฒนารายได้<br>- งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ<br>- งานทะเบียนควบคุม และเร่งรัดรายได้<br>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ<br>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br>- งานพัสดุ<br>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | **๒. กองคลัง**<br>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) มี ๒ งาน<br>๒.๑.๑ งานการเงิน<br>- งานการเงิน<br>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน<br>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br>- งานเก็บรักษาเงิน<br>๒.๑.๒ งานบัญชี<br>- งานการบัญชี<br>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน<br>- งานงบการเงิน และงบทดลอง<br>- งานแสดงฐานะทางการเงิน<br>๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ (ระดับชำนาญการพิเศษ) มี ๒ งาน<br>๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า<br>- งานพัฒนารายได้<br>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้<br>- งานกิจการประปา<br>- งานกิจการพาณิชย์<br>๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ<br>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ<br>- งานพัสดุ<br>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | |
| **๓. กองช่าง**<br>๓.๑ งานก่อสร้าง<br>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ<br>- งานข้อมูลก่อสร้าง<br>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร<br>- งานประเมินราคา<br>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br>- งานออกแบบและบริการข้อมูล | **๓. กองช่าง**<br>๓.๑ งานก่อสร้าง<br>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ<br>- งานข้อมูลก่อสร้าง<br>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร<br>- งานประเมินราคา<br>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br>- งานออกแบบและบริการข้อมูล | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค<br>- งานประสานกิจการประปา<br>- งานไฟฟ้าสาธารณะ<br>- งานระบายน้ำ<br>๓.๔ งานผังเมือง<br>- งานสำรวจและแผนที่<br>- งานวางผังพัฒนาเมือง<br>- งานควบคุมทางผังเมือง | ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค<br>- งานประสานกิจการประปา<br>- งานไฟฟ้าสาธารณะ<br>- งานระบายน้ำ<br>๓.๔ งานผังเมือง<br>- งานสำรวจและแผนที่<br>- งานวางผังพัฒนาเมือง<br>- งานควบคุมทางผังเมือง | |
| **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<br>- งานสุขาภิบาลทั่วไป<br>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ<br>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข<br>- งานอนามัยชุมชน<br>- งานป้องกันยาเสพติด<br>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ<br>๔.๓ งานรักษาความสะอาด<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย<br>- งานส่งเสริมและเผยแพร่ | **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<br>- งานสุขาภิบาลทั่วไป<br>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ<br>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข<br>- งานอนามัยชุมชน<br>- งานป้องกันยาเสพติด<br>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ<br>๔.๓ งานรักษาความสะอาด<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย<br>- งานส่งเสริมและเผยแพร่ | |
| **๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**<br>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน<br>- งานข้อมูล<br>- งานประสานกิจกรรม<br>- งานส่งเสริมการศึกษา<br>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก<br>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก<br>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>- งานติดตามและประเมินผล<br>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม<br>- งานข้อมูล<br>- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม<br>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม<br>- งานกีฬาและนันทนาการ<br>- งานติดตามและประเมินผล | **๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**<br>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน<br>- งานข้อมูล<br>- งานประสานกิจกรรม<br>- งานส่งเสริมการศึกษา<br>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก<br>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก<br>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<br>- งานติดตามและประเมินผล<br>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม<br>- งานข้อมูล<br>- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม<br>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม<br>- งานกีฬาและนันทนาการ<br>- งานติดตามและประเมินผล | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๖. กองสวัสดิการสังคม** | **๖. กองสวัสดิการสังคม** | |
| ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | |
| - งานศูนย์เยาวชน | - งานศูนย์เยาวชน | |
| - งานการกีฬา | - งานการกีฬา | |
| - งานฝึกอบรมพัฒนาการ | - งานฝึกอบรมพัฒนาการ | |
| - งานศูนย์วัฒนธรรม | - งานศูนย์วัฒนธรรม | |
| ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ | ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ | |
| - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ | - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ | |
| - งานส่งเสริมสุขภาพ | - งานส่งเสริมสุขภาพ | |
| - งานข้อมูล | - งานข้อมูล | |
| ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | |
| - งานฝึกอบรมอาชีพ | - งานฝึกอบรมอาชีพ | |
| - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม | - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม | |
| - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ | - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ | |
| **๗. กองส่งเสริมการเกษตร** | **๗. กองส่งเสริมการเกษตร** | |
| ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร | ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร | |
| - งานวิชาการเกษตร | - งานวิชาการเกษตร | |
| - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร | - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร | |
| - งานส่งเสริมการเกษตร | - งานส่งเสริมการเกษตร | |
| ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ | ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ | |
| - งานข้อมูลวิชาการ | - งานข้อมูลวิชาการ | |
| - งานบำบัดน้ำเสีย | - งานบำบัดน้ำเสีย | |
| - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด | - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด | |
| **๘. หน่วยตรวจสอบภายใน** | **๘. หน่วยตรวจสอบภายใน** | |
| - งานตรวจสอบภายใน | - งานตรวจสอบภายใน | |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ มีโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๗ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีจำนวนอัตราตำแหน่ง ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๘ ประจำปี ๒๕๖๘)**

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** (๗ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๕. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๖. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๙. นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๖ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๑๒. นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๑๓. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๑๔. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๑๕. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **กองคลัง (๐๔)** (๖ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๑๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๑๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๑๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการพิเศษ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๒๐. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง..) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๑ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| **<u>กองช่าง (๐๕)</u>** (๓ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๒๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๒๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒๕. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๒ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๒๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>**(๒ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๒๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๒๙. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>** (๒ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๓๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๓๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง</u>** (๒ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๓๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๓๓. ครู (คศ.๒) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๒ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๓๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๓๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ</u>** (๓ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๓๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๓๗. ครู (คศ.๒) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๓๘. ครู (คศ.๒) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๒ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๓๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๔๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง</u>** (๓ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๔๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๔๒. ครู (คศ.๒) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๔๓. ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๑ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๔๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| **<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>** (๑ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๔๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๑ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๔๖. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>** (๑ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๔๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **<u>กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)</u>** (๑ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๔๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** (๒ อัตรา) | | | | | | | | |
| ๔๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| ๕๐. คนงานเครื่องสูบน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ไม่ว่าง |
| **รวม** | **๕๐** | **๔๘** | **๕๐** | **๕๐** | **-** | **-** | **-** | |

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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 | |
| 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 | ๑ | ๔๘๓,๑๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๑๖,๖๘๐ | ๕๔๐,๖๐๐ | ๕๕๖,๖๘๐ | ๕๗๓,๓๖๐ | (๔๐,๒๖๐) |
| | **สำนักปลัด (๐๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๓๘,๒๐๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๖๗๒,๖๐๐ | ๑๙,๒๐๐ | ๐ | ๖๗๒,๖๐๐ | ๖๙๑,๘๐๐ | (๔๔,๘๕๐) |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ชพ. | ๑ | ๑ | ๕๒๘,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๙๐๐ | ๑๘,๙๐๐ | ๑๘,๙๐๐ | ๕๗๐,๒๔๐ | ๕๘๙,๑๔๐ | ๖๐๘,๐๔๐ | (๔๔,๐๒๐) |
| ๕ | นักจัดการงานทั่วไป | ชพ. | ๑ | - | ๕๒๘,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๕๗๐,๒๔๐ | ๑๘,๙๐๐ | ๐ | ๕๗๐,๒๔๐ | ๕๘๙,๑๔๐ | (ว่าง) |
| ๖ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๒๘,๕๖๐) |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๒๘,๕๖๐) |
| ๘ | 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) |
| ๙ | นิติกร | ปก./ชก | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ว่าง |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๙๑,๒๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๘,๐๔๐ | ๘,๒๘๐ | ๑๙๘,๙๖๐ | ๒๐๗,๐๐๐ | ๒๑๕,๒๘๐ | (๑๕,๙๔๐) |
| ๑๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | - | ๑ | ๑ | ๑๔๘,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๑๕๔,๓๒๐ | ๑๖๐,๕๖๐ | ๑๖๗,๐๔๐ | (๑๒,๓๖๐) |
| ๑๒ | คนงาน | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๓ | นักการภารโรง | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง |
| ๑๔ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๕ | คนงาน | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | 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) |
| ๑๗ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๔๑๑,๖๐๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๐ | ๔๑๑,๖๐๐ | ๔๒๕,๒๒๐ | (๓๒,๘๐๐) |
| ๑๘ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชพ. | ๑ | ๑ | ๕๒๘,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๙๐๐ | ๑๘,๙๐๐ | ๑๘,๙๐๐ | ๕๗๐,๒๔๐ | ๕๘๙,๑๔๐ | ๖๐๘,๐๔๐ | (๔๔,๐๒๐) |
| ๑๙ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | (๓๒,๔๕๐) |
| ๒๐ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๑ | - | ๓๘๒,๕๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | (ว่าง) |
| ๒๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | - | ๑๕๙,๔๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๑๒๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๖๕,๕๔๐ | ๑๗๑,๕๔๐ | ๑๗๗,๙๐๐ | (ว่าง) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑ | ๑ | ๑๗๑,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๑๗๗,๘๔๐ | ๑๘๕,๐๔๐ | ๑๙๒,๔๘๐ | (๑๔,๒๕๐) |

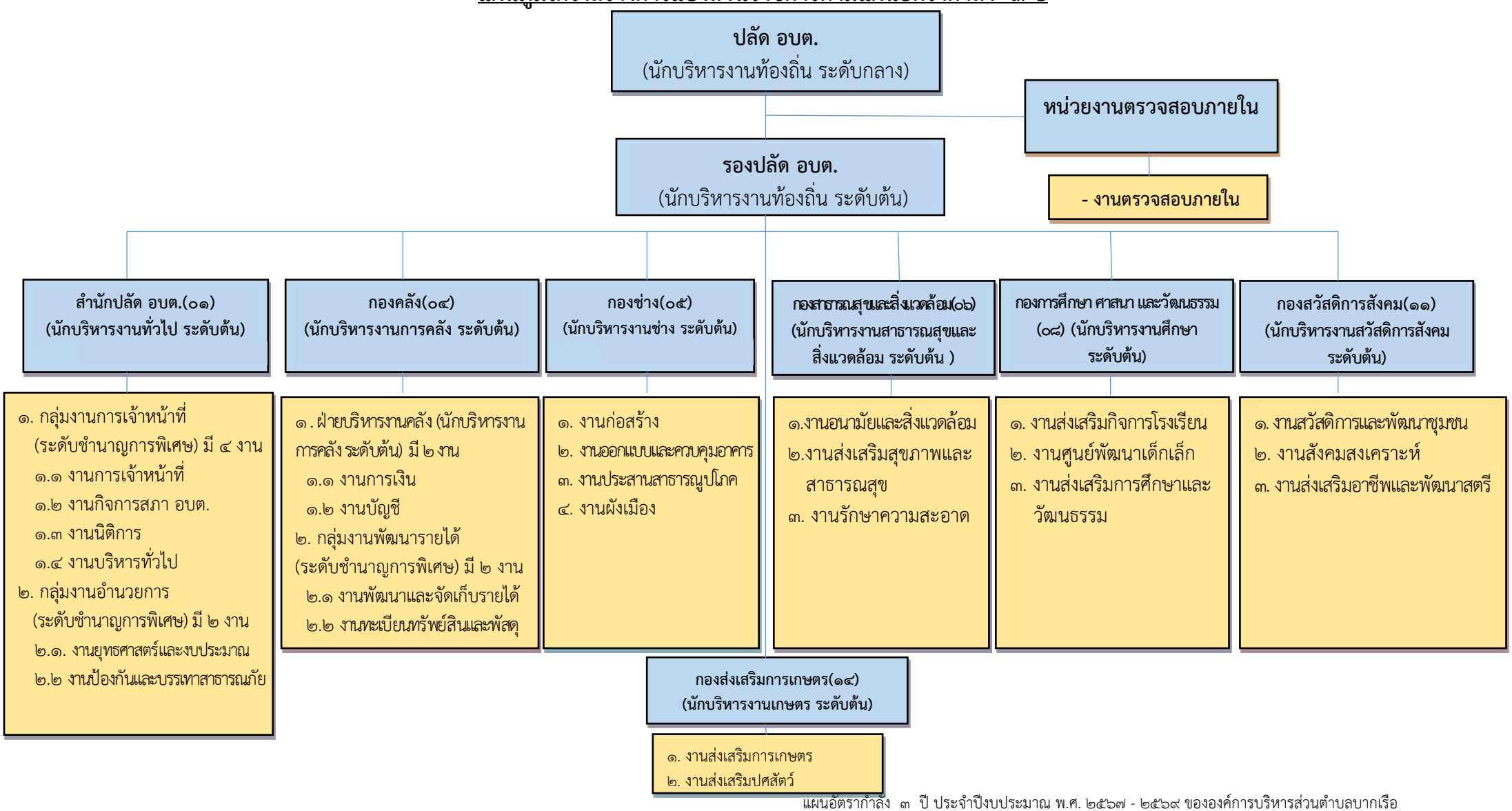
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่งตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๒๔,๕๖๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | (๓๐,๗๙๐) |
| ๒๔ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ | - | ๑๕๙,๔๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๑๒๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๖๕,๕๔๐ | ๑๗๑,๕๔๐ | ๑๗๗,๙๐๐ | (ว่าง) |
| ๒๕ | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | ๑ | - | ๓๑๘,๙๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๒๘๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๓๒๙,๘๘๐ | ๓๔๑,๑๖๐ | ๓๕๒,๐๘๐ | (ว่าง) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | (๑๑,๕๐๐) |
| ๒๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | ๑ | ๑ | ๑๖๑,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๗,๐๘๐ | ๑๖๗,๕๒๐ | ๑๗๔,๒๔๐ | ๑๘๑,๓๒๐ | (๑๓,๔๒๐) |
| | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | ๑ | - | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๔๙๗,๕๒๐ | ๕๑๐,๙๖๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | (ว่าง) |
| ๒๙ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๒๙,๙๒๐ | ๒๓๗,๖๐๐ | ๒๔๕,๒๘๐ | (๑๘,๕๒๐) |
| | **กองการศึกษา ศาสนาฯ(๐๘)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | (ว่าง) |
| ๓๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๒๑๐,๘๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๑๘,๔๐๐ | ๒๒๖,๐๘๐ | ๒๓๓,๗๖๐ | (ว่าง) |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (ว่าง) |
| ๓๓ | ครู | คศ.๒ | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓๕ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (ว่าง) |
| ๓๗ | ครู | คศ.๒ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (ว่าง ) |
| ๓๘ | ครู | คศ.๒ | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๔๐ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |

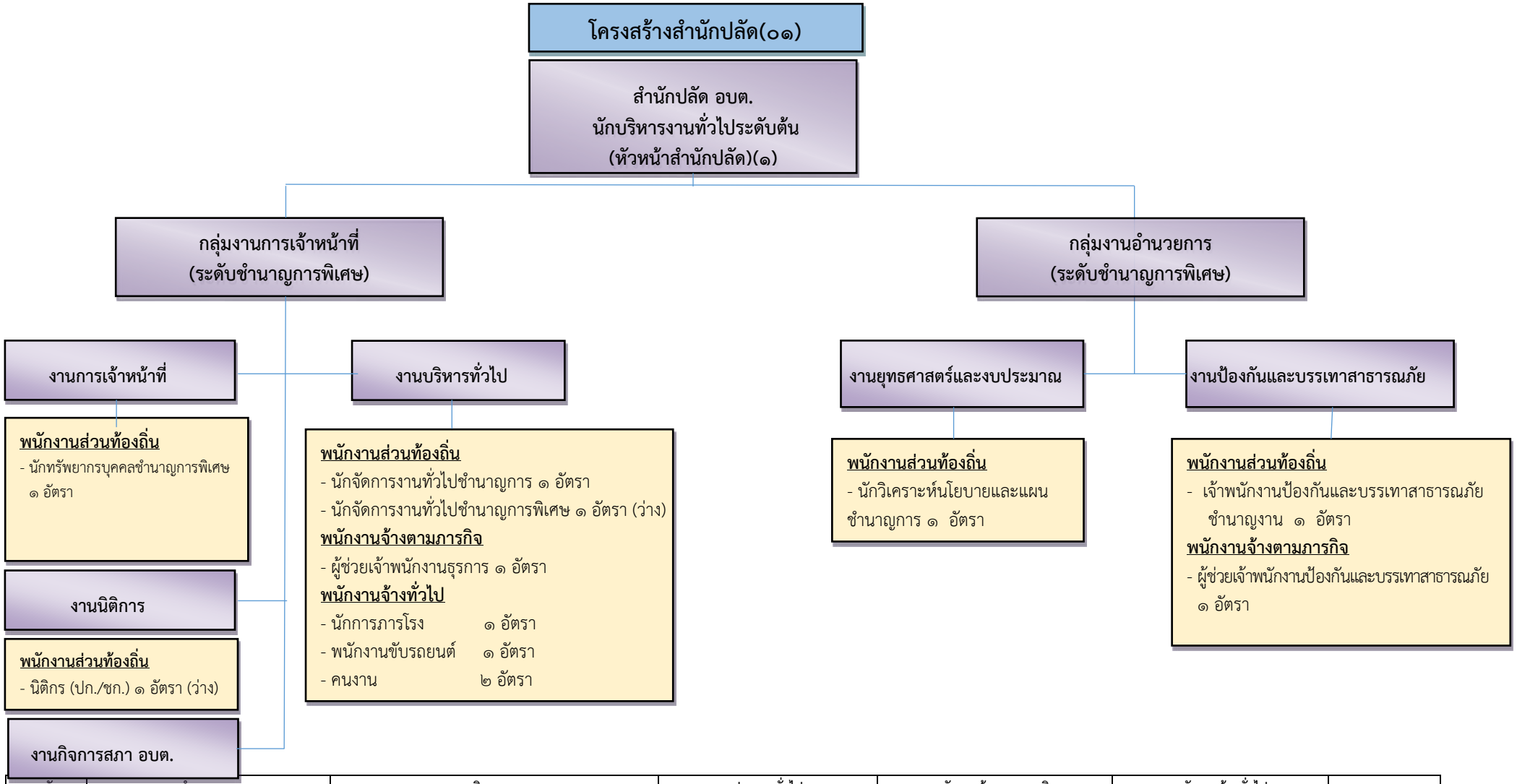
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่งตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (ว่าง) |
| ๔๒ | ครู | คศ.๒ | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๔๓ | ครูผู้ช่วย | ครูผู้ช่วย | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (ว่าง) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | (ว่าง) |
| | **กองสวัสดิการสังคม(๑๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | ๔๙๗,๕๒๐ | (๓๔,๖๘๐) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | คนงาน(ทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | **กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | (๓๕,๒๒๐) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | - | ๑ | ๑ | ๑๖๘,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๑๗๕,๐๘๐ | ๑๘๒,๑๖๐ | ๑๘๙,๔๘๐ | (๑๔,๐๒๐) |
| ๔๙ | คนงานเครื่องสูบน้ำ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | **หน่วยตรวจสอบภายใน** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๐ | 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** | | ๕๐ | ๓๓ | ๑๑,๒๗๙,๒๘๐ | ๗๕๐,๘๔๐ | ๔๖ | ๕๐ | ๕๐ | - | - | - | ๓๐๗,๕๐๐ | ๒,๓๒๒,๗๘๐ | ๓๘๐,๒๒๐ | ๑๐,๒๙๐,๐๖๐ | ๑๒,๖๑๒,๘๔๐ | ๑๒,๙๙๓,๐๖๐ | |
| (๖) | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %** | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๕๔๓,๕๐๙ | ๑,๘๙๑,๙๒๖ | ๑,๙๔๘,๙๕๙ | |
| (๗) | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | | ๑๑,๘๓๓,๕๖๙ | ๑๔,๕๐๔,๗๖๖ | ๑๔,๙๔๒,๐๑๙ | |
| (๘) | **คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | | | | | | | | | | | | ๒๘.๙๗ | ๓๓.๘๒ | ๓๓.๑๘ | |

**หมายเหตุ**

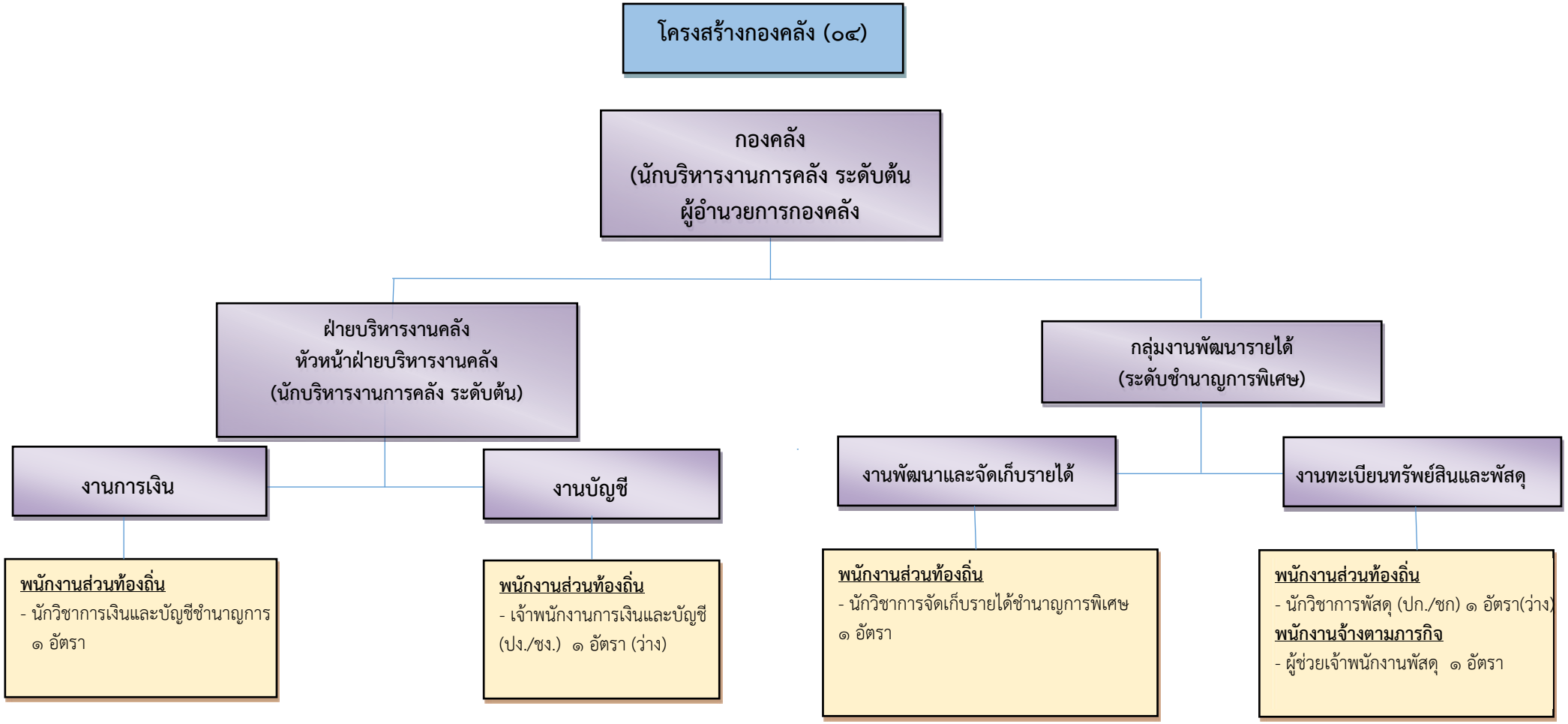
| | | | |
|---|---|---|---|
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ | เป็นเงิน | ๓๘,๙๐๐,๐๐๐ | |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ | เป็นเงิน | ๔๐,๘๔๕,๐๐๐ | ๑,๙๔๕,๐๐๐ |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ | เป็นเงิน | ๔๒,๘๘๗,๒๕๐ | ๒,๐๔๒,๒๕๐ |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ | เป็นเงิน | ๔๕,๐๓๑,๖๑๓ | ๒,๑๔๔,๓๖๓ |

# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

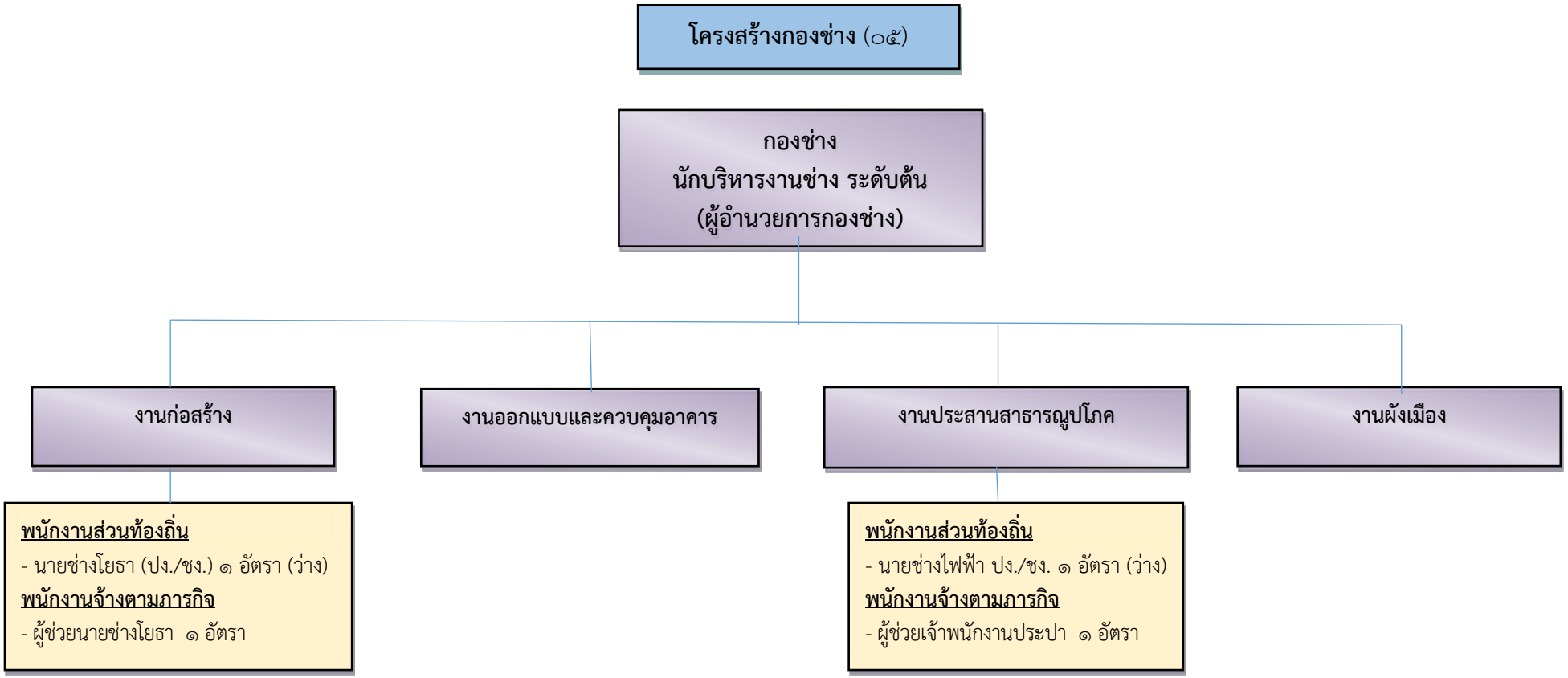




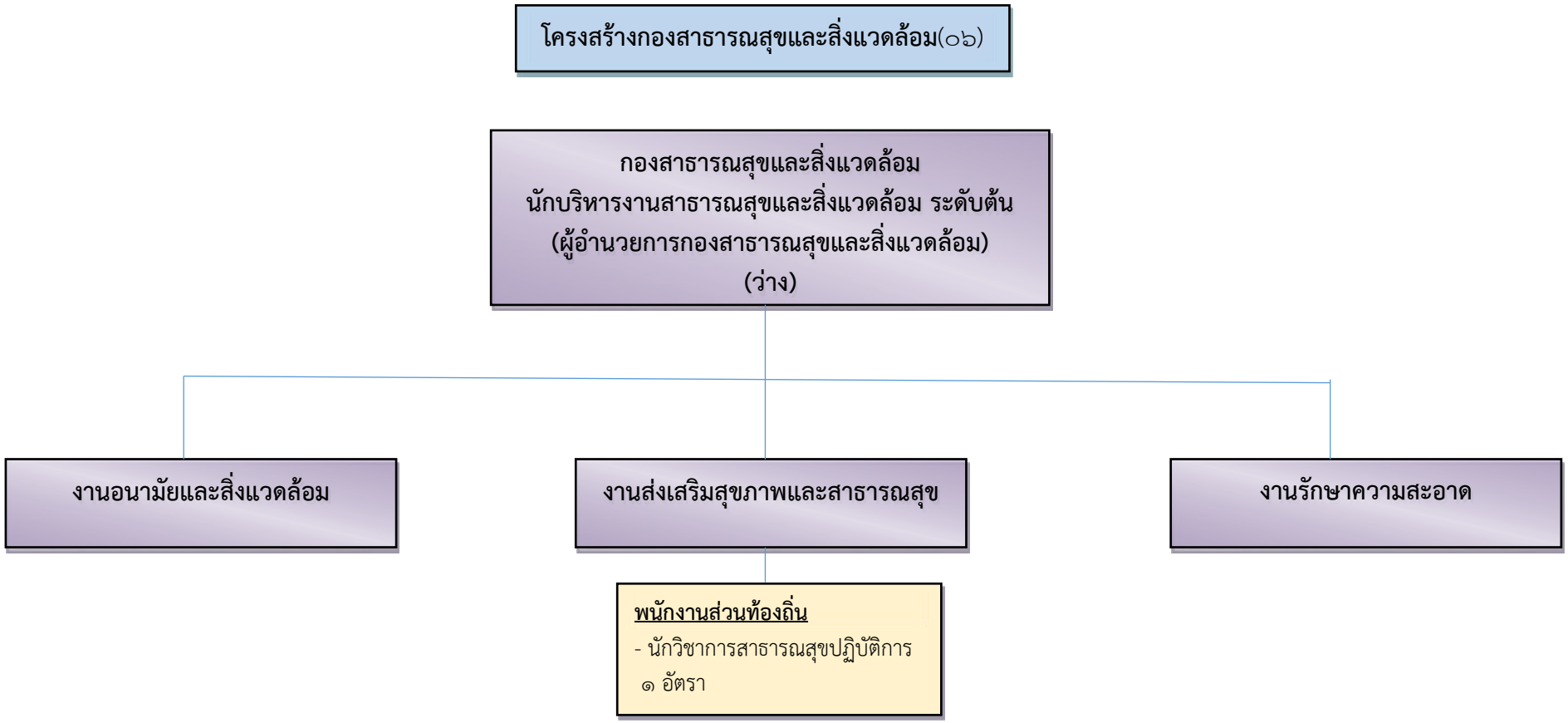

| ระดับ | อำนวยการ | | | วิชาการ | | | | ประเภททั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | | | |
| จำนวน | - | ๑ | - | ๒ | ๑ | ๒ | - | - | ๑ | - | ๒ | ๔ | ๑๓ |




| ระดับ | อำนวยการ | | | วิชาการ | | | | ประเภททั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | | | |
| จำนวน | ๒ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ | - | - | ๑ | - | ๗ |



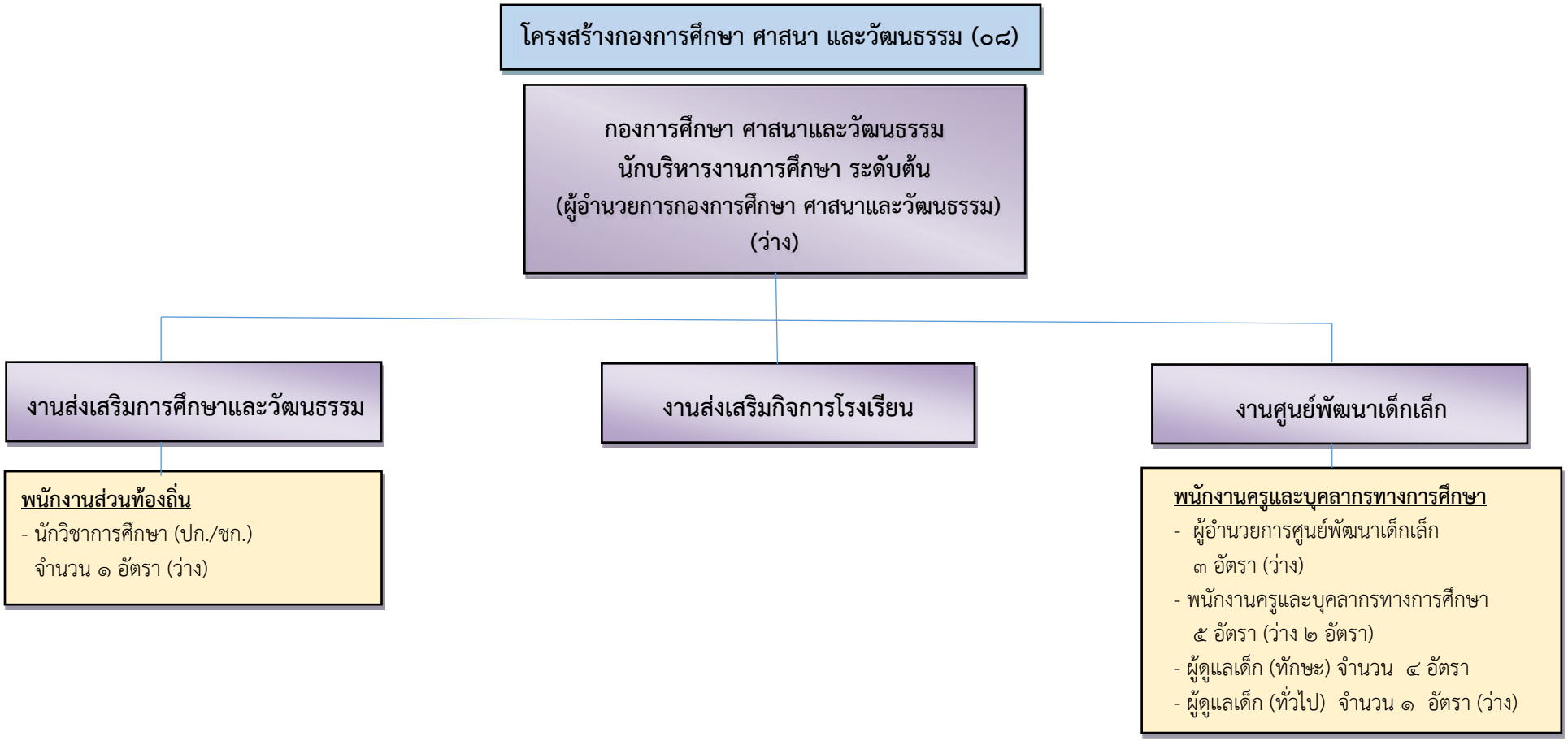

| ระดับ | อำนวยการ | | | วิชาการ | | | | ประเภททั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | | | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | ๒ | - | ๕ |




| ระดับ | อำนวยการ | | | วิชาการ | | | | ประเภททั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | ๒ |

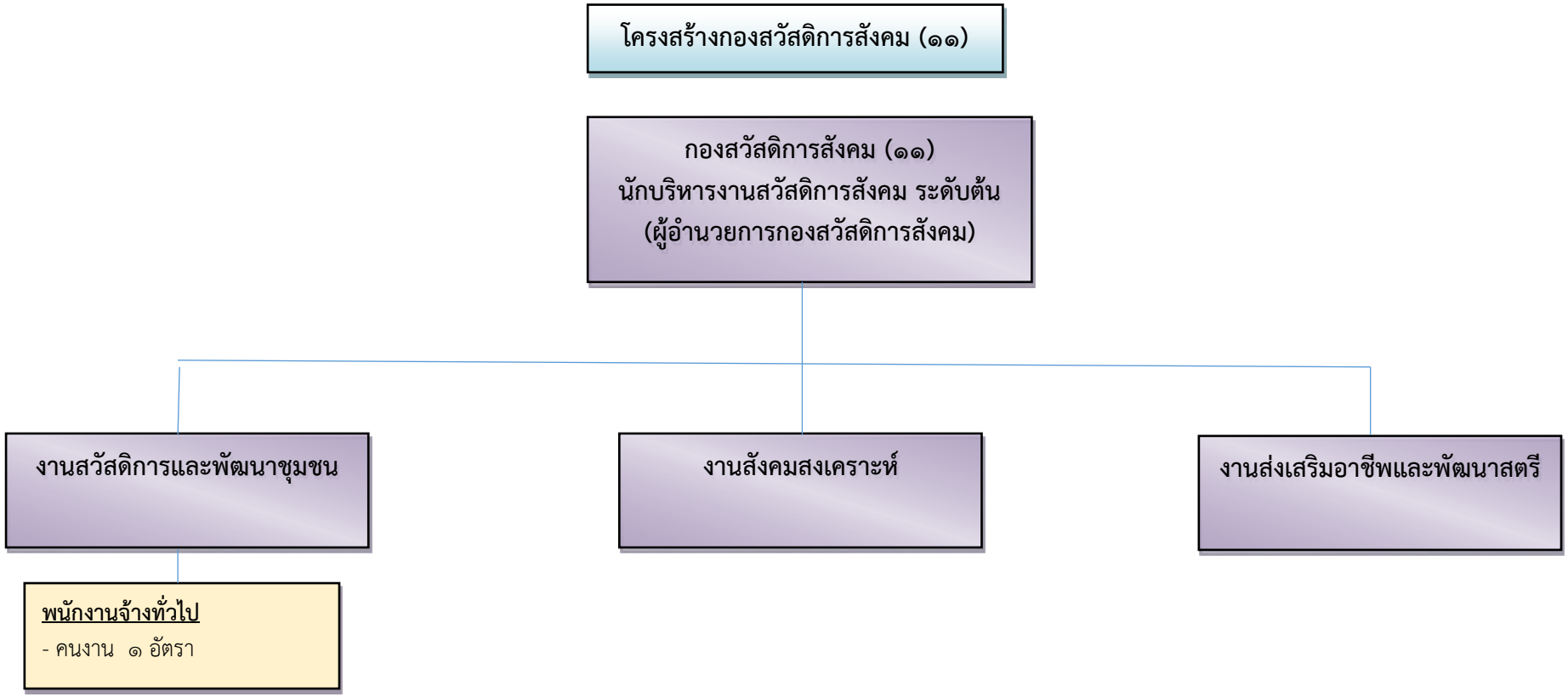





| ระดับ | อำนวยการ | | | วิชาการ | | | | ประเภททั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | ๔ | - | - | ๖ | | - | - | - | - | - | ๔ | ๑ | ๑๕ |

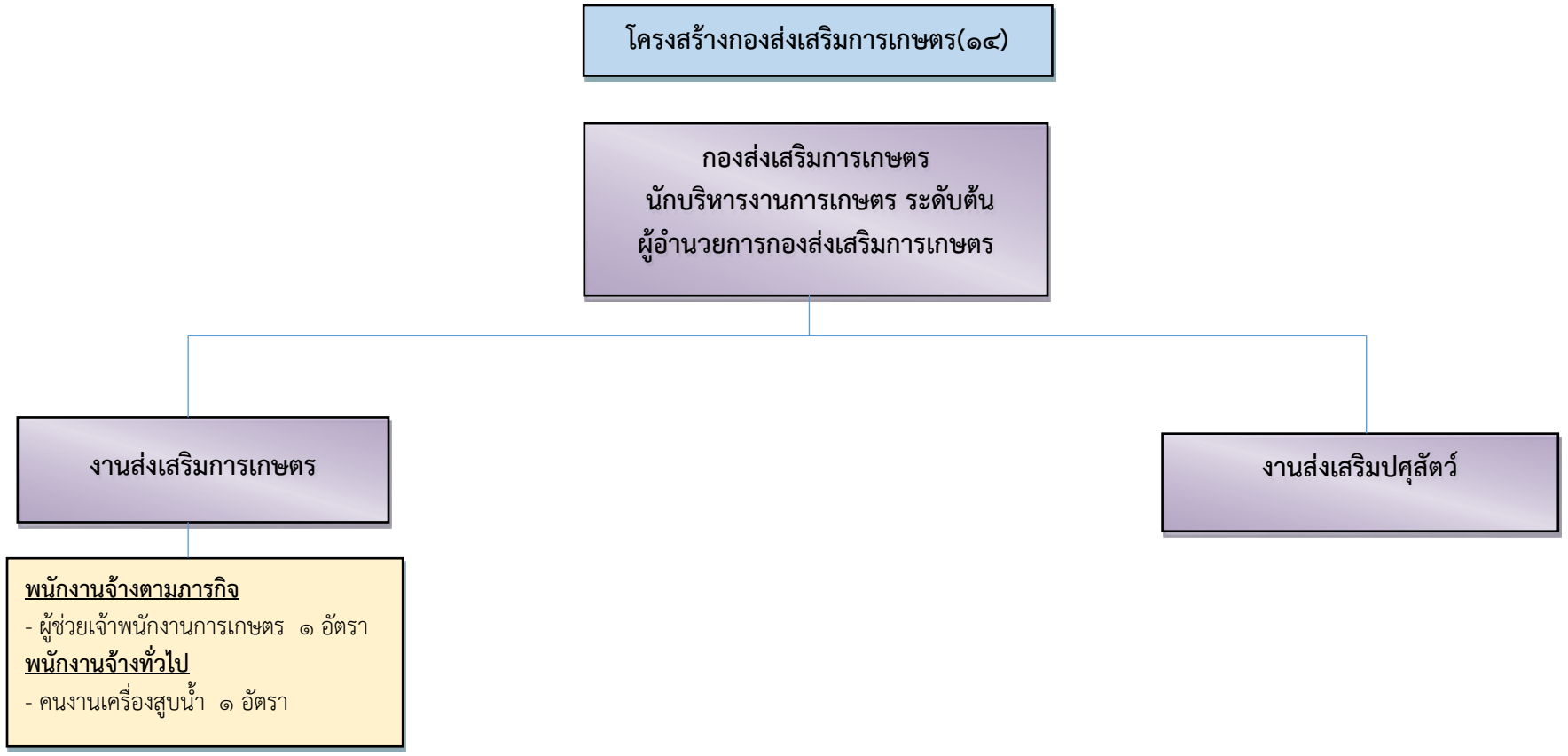





| ระดับ | อำนวยการ | | | วิชาการ | | | | ประเภททั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ |

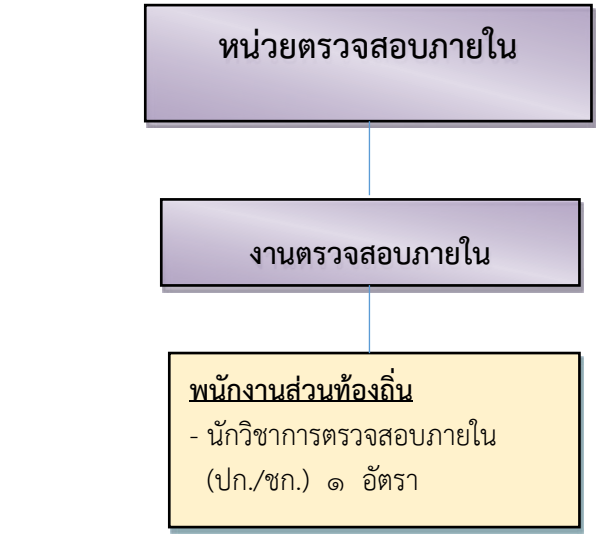





| ระดับ | อำนวยการ | | | วิชาการ | | | | ประเภททั่วไป | | | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส. | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **จำนวน** | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๑ | ๓ |

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)




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

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| ๑ | นางพราวพร 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 | นายเอกราช อาจลึก | ร.ป.ม (รัฐศาสตร์) | 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) | กลาง | ๕๓๘,๒๐๐ ( ๔๔,๘๕๐X ๑๒ ) | ๖๗,๒๐๐ ( ๕,๖๐๐ X ๑๒ ) | ๖๗,๒๐๐ ( ๕,๖๐๐ X ๑๒ ) | ๖๗๒,๖๐๐ |
| ๔ | นางสาวพรนิภา หลอดคำ | บธ.บ.(บริหารทรัพยากรมนุษย์) | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชพ. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชพ. | ๕๒๘,๒๔๐ (๔๔,๐๒๐*๑๒) | - | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | ๕๗๐,๒๔๐ |
| ๕ | - | - | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชพ. | ๕๒๘,๒๔๐ (๔๔,๐๒๐*๑๒) | - | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | ว่าง |
| ๖ | นายนคร เคนกัญญา | ปริญญาตรี (วิทยาศาสตรบัณฑิต) | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๓๔๒,๗๒๐ ( ๒๘,๕๖๐ X ๑๒ ) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๗ | นายณฐพัชร กองสนธิ์ | ปริญญาโท ศศ.บ. (บริหารการศึกษา) | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๓๔๒,๗๒๐ ( ๒๘,๕๖๐ X ๑๒ ) | - | - | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๘ | สิบเอกวีระศักดิ์ ไชยปัญญา | ปริญญาตรี | ๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๓๖๙,๒๔๐ ( ๓๐,๗๗๐ X ๑๒ ) | - | ๑๐,๔๔๐ ( ๘๗๐ X ๑๒ ) | ๓๗๙,๖๘๐ |
| ๙ | - | - | - | - | - | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒ ) | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | นายเอกพล กองแก้ว | ปวช. (สัตวศาสตร์) | - | ผช.จพง.ธุรการ | (คุณวุฒิ) | - | ผช.จพง.ธุรการ | (คุณวุฒิ) | ๑๙๑,๒๘๐ ( ๑๕,๙๔๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๙๑,๒๘๐ |
| ๑๑ | นายกรีฑาพล อ่อนสนิท | ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง) | - | ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | - | ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | ๑๔๘,๓๒๐ ( ๑๒,๓๖๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๔๘,๓๒๐ |
| ๑๒ | นายอมร สมซื่อ | ปวส. | - | คนงาน | ทั่วไป | - | คนงาน | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| ๑๓ | - | - | - | นักการภารโรง | ทั่วไป | - | นักการภารโรง | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐<br>( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ว่าง |
| ๑๔ | นายกิตติกร สมชอบ | ป.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | ทั่วไป | - | พนักงานขับรถยนต์ | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐<br>( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๕ | นางสาววิภาดา ยอดแคร่ว | ปวส. | - | คนงาน | ทั่วไป | - | คนงาน | ทั่วไป | ๑๐๘,๐๐๐<br>( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | **กองคลัง**<br>**<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>** | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | นางอรุณรัตน์ เสงี่ยมศักดิ์ | ปริญญาตรี<br>(การบัญชี) | ๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๖๒,๒๔๐<br>( ๓๘,๕๒๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐<br>( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | ๕๐๔,๒๔๐ |
| ๑๗ | นางจิรวดี เนตรวงศ์ | ปริญญาตรี<br>(การบัญชี) | ๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | - | ๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐<br>(๓๒,๘๐๐x๑๒) | | ๑๘,๐๐๐<br>(๑,๕๐๐x๑๒) | ๔๑๑,๖๐๐ |
| ๑๘ | นางกชกานต์ เหล็กกล้า | ปริญญาโท<br>(การบัญชี) | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชพ. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชพ. | ๕๒๘,๒๔๐<br>(๔๔,๐๒๐*๑๒) | | ๔๒,๐๐๐<br>( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | ๕๗๐,๒๔๐ |
| ๑๙ | นางสกาวรัตน์ บุญพร | ปริญญาตรี<br>(การบัญชี) | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๓๘๙,๔๐๐<br>( ๓๒,๔๕๐ X ๑๒ ) | - | - | ๓๘๙,๔๐๐ |
| ๒๐ | - | - | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชการพัสดุ | ชก. | ๓๘๒,๕๖๐<br>( ๓๑,๘๘๐ X ๑๒ ) | - | - | ว่าง |
| ๒๑ | - | - | ๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑๔๖,๖๔๐<br>[๑๒,๒๒๐ X ๑๒ ) | -<br>- | ๑๒,๗๘๐<br>(๑,๐๖๕*๑๒) | ว่าง |
| | **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | นางสาวนงเยาว์ กองสินแก้ว | ปวส.(บัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | (คุณวุฒิ) | ๑๗๑,๐๐๐<br>( ๑๔,๒๕๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๗๑,๐๐๐ |
| | **<u>กองช่าง</u>**<br>**<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>** | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | นายพูลสิทธิ์ ยอดขำ | วท.บ.(ก่อสร้าง) | ๔๕-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๕-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๖๙,๔๘๐<br>( ๓๐,๗๙๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐<br>( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | ๔๑๑,๔๘๐ |
| ๒๔ | - | - | ๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑๔๖,๖๔๐<br>(๑๒,๒๒๐x๑๒) | - | ๑๒,๗๘๐<br>(๑,๐๖๕*๑๒) | ว่าง |
| ๒๕ | - | - | ๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | ๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | ๓๑๘,๙๖๐<br>(๒๖,๕๘๐*๑๒) | - | - | ว่าง |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นายนรากรณ์ ขันธวงศ์ | ปวส.(โยธา) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (คุณวุฒิ) | ๑๓๘,๐๐๐<br>( ๑๑,๕๐๐ X ๑๒ ) | -<br>- | -<br>- | ๑๓๘,๐๐๐ |
| ๒๗ | นายชาญยุทธ สังฆพรหม | ปวส.(ช่างยนต์) | - | ผช.จพง.ประปา | (คุณวุฒิ) | - | ผช.จพง.ประปา | (คุณวุฒิ) | ๑๖๑,๐๔๐<br>( ๑๓,๔๒๐ X ๑๒ ) | -<br>- | -<br>- | ๑๖๑,๐๔๐ |
| | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนท้องถิ่น** | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | - | - | ๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | ๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | ๔๔๒,๓๒๐<br>(๓๖,๘๖๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐<br>( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | -<br>- | ว่าง |
| ๒๙ | นางสาวศิริจรรยา ตีรกานนท์ | วท.บ.<br>(สาธารณสุขชุมชน) | ๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๒๒๒,๒๔๐<br>( ๑๘,๕๒๐ X ๑๒ ) | -<br>- | -<br>- | ๒๒๒,๒๔๐ |
| | **กองการศึกษา ศาสนาฯ พนักงานส่วนท้องถิ่น** | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | - | - | ๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐<br>[( ๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐ ) / ๒] X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐<br>( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | -<br>- | ว่าง |
| ๓๑ | - | - | ๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก/ชก. | ๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก/ชก. | ๒๑๐,๘๔๐<br>[๑๗,๕๗๐ X ๑๒ ) | - | - | ว่าง |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง** | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอแดง | - | - | - | - | ว่าง |
| ๓๓ | นางเกษมณี พิมพะธรรม | ค.บ.(ปฐมวัย) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | นางทองใบ สุภะโกศล | ค.บ.(ปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๓๕ | นางสาวราตรี พงษ์ละออ | ศศ.บ(รัฐศาสตร์) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ** | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบากเรือ | - | - | - | - | ว่าง |
| ๓๗ | - | - | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๙ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๙ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | ว่าง |
| ๓๘ | นางสาวพัชรินทร์ มูลจันที | ค.บ.(ปฐมวัย) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๐ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๐ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | นางสุลักษณ์ สีลาราช | ค.บ.(ปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๔๐ | นางรัชนี บุญสัตย์ | ปวช. | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง** | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนผึ้ง | - | - | - | - | ว่าง |
| ๔๒ | นางสาวจินตนา เครือแสง | ค.บ.(ปฐมวัย) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๑ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๑ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๔๓ | - | - | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๗ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๗ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | - | - | - | ว่าง |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทั่วไป | - | ผู้ดูแลเด็ก | ทั่วไป | - | - | - | **ว่าง** |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ | |
| | **<u>กองสวัสดิการสังคม</u>**<br>**<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>** | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | นางสุนีรัตน์ เลิศชัยโฆษิตกุล | ปริญญาโท ศศ.บ.<br>(สารนิเทศศาสตร์) | ๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๔๑๖,๑๖๐<br>( ๓๔,๖๘๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐<br>( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | ๔๕๘,๑๖๐ |
| ๔๖ | นางสาวสงกรานต์ บุญพร | ปริญญาตรี<br>(วทบ.เกษตศาสตร์) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐<br>( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | **<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>**<br>**<u>พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>** | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | นายธนพล ชูรัตน์ | ส.ส.บ.(ส่งเสริมการเกษตร) | ๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยกองส่งเสริมการเกษตร<br>(นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | ๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยกองส่งเสริมการเกษตร<br>(นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐<br>( ๓๕,๒๒๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐<br>( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | ๔๖๔,๖๔๐ |
| | **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | นางสาวสายพิณ สมว่อง | ปวส.<br>(การเกษตร) | - | ผช.จพง.การเกษตร | (คุณวุฒิ) | - | ผช.จพง.การเกษตร | (คุณวุฒิ) | ๑๖๘,๒๔๐<br>( ๑๔,๐๒๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๖๘,๒๔๐ |
| ๔๙ | นายไพฑูรย์ สมสอาด | ม.๖ | - | คนงานเครื่องสูบน้ำ | (ทั่วไป) | - | คนงานเครื่องสูบน้ำ | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐<br>( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | **<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** | | | | | | | | | | | |
| ๕๐ | - | - | ๔๕- ๓ ๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก | ๔๕- ๓ ๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก | ๓๕๕,๓๒๐<br>[( ๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒ ) | - | -<br>- | ว่าง |

องค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ
เลขรับ 1603
วันที่ - 5 ส.ค. 2568
เวลา 11.62

ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๔/ว ๘๒๐๕

ที่ว่าการอำเภอมหาชนะชัย
ถนนเรืองแสนกรรฐ์ ยส ๓๕๑๓๐

๔ สิงหาคม ๒๕๖๘

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผือฮี พระเสาร์ คูเมือง บากเรือ บึงแก โนนทราย และสงยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๒๐๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

ด้วยจังหวัดยโสธรแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบและไม่เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๓๕ แห่ง กำหนด ปรับปรุง/ปรับเกลี่ย ตัดโอน และยุบเลิกตำแหน่ง และส่วนราชการ (กอง) ตามความเห็นของอนุกรรมการฯ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศ และแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

ขอแสดงความนับถือ

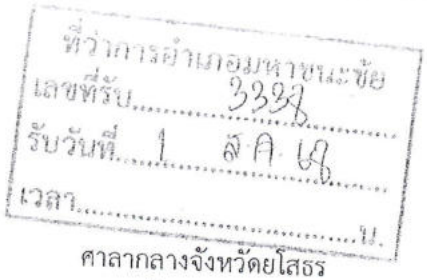
(นายภานุภัท ทะจรสมบัติ)
ปลัดอำเภอ ปฏิบัติราชการแทน
นายอำเภอมหาชนะชัย

☐ กองคลัง ☐ กองสาธารณสุขฯ
☐ กองโยธา ☐ กองสวัสดิการสังคมฯ
☐ กองการศึกษา ☐ กองส่งเสริมการเกษตรฯ
☑ สำนักปลัด (งานกฎหมายฯ)

(นายนุศร เคนกัญญา)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นางพราวพร กล้าหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ

(นายสุวนิช สมเพาะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบากเรือ




ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๔๒๐๕

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

9 สิงหาคม ๒๕๖๘

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

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบและไม่เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๓๕ แห่ง กำหนด ปรับปรุง/ปรับเกลี่ย ตัดโอน และยุบเลิกตำแหน่งและส่วนราชการ (กอง) ตามความเห็นของอนุกรรมการฯ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันชัย พัฒนะวิชัย)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

(นายภาณุภัท ทะจรสมบัติ)
ปลัดอำเภอ รักษาราชการแทน
นายอำเภอมหาชนะชัย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒
เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร "ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน"

| ลำดับ | อำเภอ | อบต. | ประเภทพนักงานจ้าง | ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลับเกลี่ย ยุบเลิกตำแหน่ง | ปีที่กำหนด | การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร | หมายเหตุ (เงื่อนไข) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๒๗ | มหาชนะชัย | ผือฮี | | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | |
| | | | | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| | | | | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| | | | | นักสันทนาการ (ปก./ชก.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| | | | | พนักงานจ้าง | | | |
| | | | ตามภารกิจ | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| ๒๘ | มหาชนะชัย | พระเสาร์ | | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | |
| | | | | ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านโนนยาง | | | |
| | | | ทั่วไป | ผู้ดูแลเด็ก | - | ไม่เห็นชอบ | เนื่องจากจำนวนเด็กไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ |
| | | | | กองสวัสดิการสังคม | | | |
| | | | | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| ๒๙ | มหาชนะชัย | คูเมือง | | กองคลัง | | | |
| | | | | พนักงานจ้าง | | | |
| | | | ทั่วไป | คนงาน | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| ๓๐ | มหาชนะชัย | บากเรือ | | สำนักปลัด อบต. | | | |
| | | | | นิติกร (ปก./ชก.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| ๓๑ | มหาชนะชัย | บึงแก | | กองคลัง | | | |
| | | | | นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | โดยให้ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ (ปง./ชง.) เมื่อว่าง |
| ๓๒ | มหาชนะชัย | โนนทราย | | สำนักปลัด อบต. | | | |
| | | | | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | โดยให้ยุบเลิกตำแหน่งเมื่อผู้ครองตำแหน่งปัจจุบันพ้นจากตำแหน่ง |
| | | | | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | ยุบเลิก |
| | | | | พนักงานจ้าง | | | |
| | | | ตามภารกิจ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๒๕๖๘ | ไม่เห็นชอบ | เนื่องจากเหตุผลความจำเป็นและปริมาณงานยังไม่เหมาะสม |
| | | | | กองช่าง | | | |
| | | | | พนักงานจ้าง | | | |
| | | | ตามภารกิจ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| | | | | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | |
| | | | | พนักงานจ้าง | | | |
| | | | ตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| ๓๓ | มหาชนะชัย | สงยาง | | สำนักปลัด อบต. | | | |
| | | | | พนักงานจ้าง | | | |
| | | | ทั่วไป | นักการภารโรง | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | ยุบเลิก |
| | | | ทั่วไป | คนงาน | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| | | | ตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | รับโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองส่งเสริมการเกษตร |
| | | | ทั่วไป | คนงาน | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | รับโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองส่งเสริมการเกษตร |
| | | | | กองส่งเสริมการเกษตร | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | ยุบเลิกกอง |
| ๓๔ | ค้อวัง | ค้อวัง | | สำนักปลัด อบต. | | | |
| | | | | พนักงานจ้าง | | | |
| | | | ตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | ไม่เห็นชอบ | เนื่องจากเหตุผลความจำเป็นและปริมาณงานยังไม่เหมาะสม |
| | | | ทั่วไป | คนงานประจำรถขยะ | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |
| | | | ทั่วไป | คนงานประจำรถขยะ | ๒๕๖๘ | เห็นชอบ | กำหนดใหม่ |