



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราดำเนินการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายไพโรจน์ เทียงธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะครบกำหนดใช้บังคับใช้วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และสามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ทัน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๑๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐-๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐-๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕-๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐-๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙-๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖-๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘-๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๔. ภาคผนวก	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่ ๒๕๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	
- รายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการฯ	
- ประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญยิ่งโดยเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขึ้นตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้เห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังละกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้จัดทำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีกรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญและกระบวนการครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า “การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน

ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป” จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภทและลักษณะของ ต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของ บุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ขององค์กร บริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดังนี้

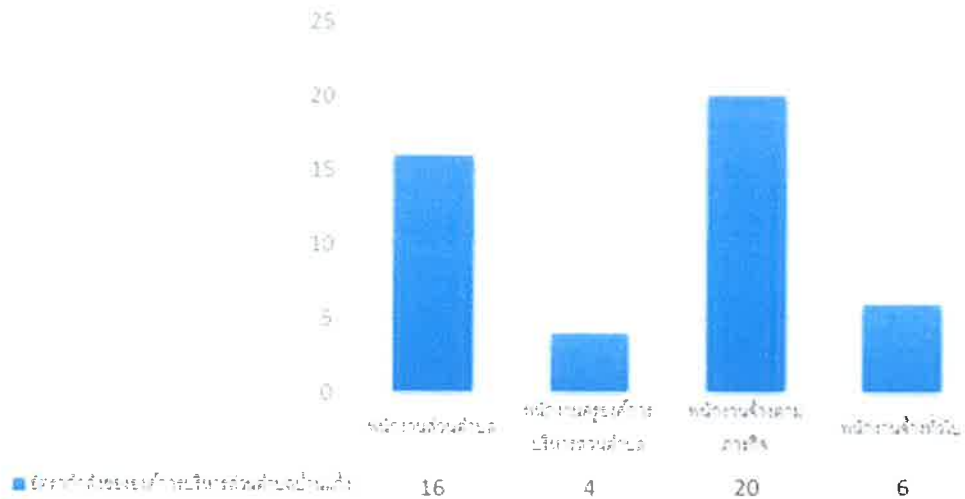
■ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดและรองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี

■ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ บ้านแก้ง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลักสำคัญ ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัด สำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดกองคลัง จะเน้นในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคาฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริการ สาธารณะฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นสำคัญ

(๒) วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply pressure) โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง และตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็น สายงานวิชาการและสายงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ ทั้งนี้การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นสำคัญ

(๓) การนำข้อมูลระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่ง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ซึ่งก่อนจะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑) พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสายงานว่าสอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่และการมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่าลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง, ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้ รวมถึงการพิจารณาว่าหากมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

(๔) การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานและการบริหารราชการให้สอดคล้อง และตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง (การตรวจประเมิน LPA)

(๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา ในการบริหารงาน บริหารงบประมาณ และการบริหารคน มาพิจารณาในประเด็น ดังนี้

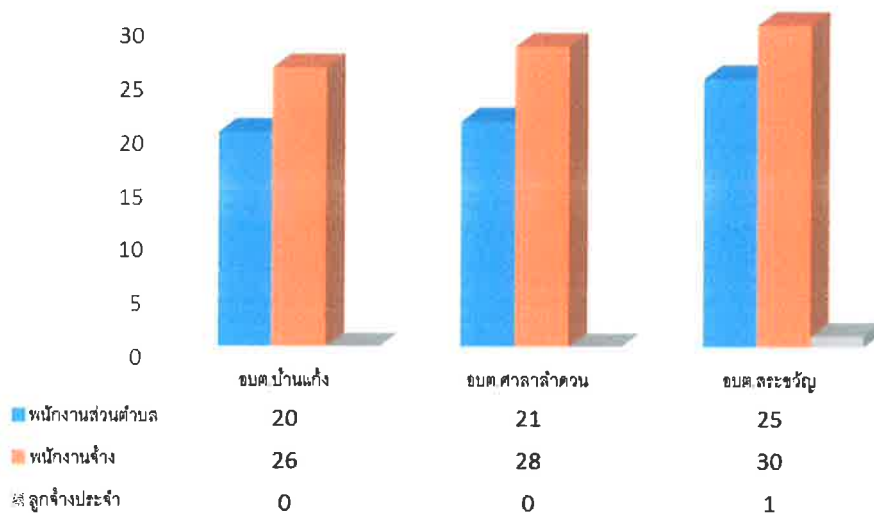
๕.๑) ประเด็นเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่ที่มีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นในส่วนราชการนั้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๒) ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ในวางแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๕.๓) ประเด็นเรื่องความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

(๖) เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของพนักงาน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศและเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก มีเพียงแต่พนักงานจ้างประเภททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่มีจำนวนมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องใช้พนักงานจ้างประเภททั่วไปค่อนข้างมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กรโดยรวม ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยการเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อให้จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกรณีตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีความประสงค์จะรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขันฯ ดังกล่าว ซึ่งจะทำให้จำนวนพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ความต้องการและปริมาณงานขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขต แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนข้าราชการ และลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งสามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรา กำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายและเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้สอดคล้องกันทำให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับปริมาณงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้ หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลด ความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนด กรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผล สำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านแก้ง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังใน แต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จ.สระแก้ว)

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอเมืองสระแก้ว, สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพทั่วไป

ตำบลบ้านแก้ง เป็นชุมชนดั้งเดิมอยู่บริเวณคลองพระปรัง เมื่อประมาณ ๒๐๐ ปีมาแล้ว มีชาวบ้านอพยพมาจากที่ต่าง ๆ เดินทางมาตามคลองพระปรังและรวมตัวอยู่บริเวณแก่งน้ำ จึงเรียกว่า “บ้านแก้ง” ต่อมาได้เพี้ยนเป็น “บ้านแก้ง” และเมื่อได้ยกฐานะเป็นตำบลจึงเรียกชื่อว่า “ตำบลบ้านแก้ง”

พื้นที่เป็นที่ราบสูงสลับภูเขาเตี้ยๆ พื้นที่การเกษตรประมาณ ๕๓,๙๑๘.๗๕ ไร่ หรือ ๘๗.๒๖ ตร.กม. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตร

มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ต.แก่งดินสอ อ.นาดี จ.ปราจีนบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ต.ศาลาลำดวน อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.โคกปี่ฆ้อง อ.เมืองสระแก้ว จ.สระแก้ว

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.บ้านนา อ.กบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

ภูมิประเทศ

ตำบลบ้านแก้ง มีพื้นที่เป็นที่ราบเนินเขาและมีที่ราบลุ่มเหมาะสมกับการปลูกพืชไร่

เขตการปกครอง

ตำบลบ้านแก้ง ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน ๑๖ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองปัญหา	จำนวน ๒๗๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านสวน	จำนวน ๖๐๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านใหญ่	จำนวน ๒๙๓ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านน้อย	จำนวน ๒๔๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านโนน	จำนวน ๑๕๖ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านโรงเลื่อย	จำนวน ๑๕๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านห้วย	จำนวน ๑๘๓ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๘ บ้านเหล่ากกโก	จำนวน ๒๘๒ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๙ บ้านเขาสิงโต	จำนวน ๔๐๙ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านวังหิน	จำนวน ๓๓๐ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านคลองหมากนัต	จำนวน ๔๕๑ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านดง	จำนวน ๒๘๗ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๓ บ้านแสงจันทร์	จำนวน ๑๖๖ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเนินดินแดง	จำนวน ๑๒๔ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองแหน	จำนวน ๑๕๑ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๖ บ้านคลองอาราง	จำนวน ๑๓๘ ครั้วเรือน

อาชีพ

อาชีพหลัก ทำนา
 อาชีพเสริม หัตถกรรม

จำนวนประชากร

ประชากร รวมทั้งสิ้น ๑๓,๔๘๗ คน เป็นชาย ๖,๖๗๑ คน หญิง ๖,๘๑๖ คน จำนวน ๔,๔๙๙ ครั้วเรือน
 ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอเมืองสระแก้ว แยกตามหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครั้วเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านหนองปัญหา	๔๔๒	๔๖๘	๙๑๐	๒๘๖	
๒	บ้านสวน	๕๖๙	๖๔๒	๑,๒๑๒	๖๗๖	
๓	บ้านใหญ่	๓๔๙	๓๘๑	๗๓๐	๒๐๕	
๔	บ้านน้อย	๓๙๐	๓๙๖	๗๘๖	๒๔๗	
๕	บ้านโนน	๒๖๐	๒๕๑	๕๑๑	๑๖๒	
๖	บ้านโรงเลื่อย	๒๕๔	๒๓๐	๔๘๔	๑๕๖	
๗	บ้านห้วย	๓๒๔	๓๑๗	๖๔๑	๑๘๔	
๘	บ้านเหล่ากกโก	๔๙๑	๕๐๔	๙๙๖	๒๙๗	
๙	บ้านเขาสิงโต	๗๒๑	๗๓๕	๑,๔๕๖	๔๒๐	
๑๐	บ้านวังหิน	๔๔๙	๕๐๔	๙๕๓	๓๔๒	

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
๑๑	บ้านคลองหมากน้ด	๗๒๗	๗๒๑	๑,๔๕๑	๔๗๑	
๑๒	บ้านดง	๔๐๕	๔๑๒	๘๑๗	๒๙๔	
๑๓	บ้านแสงจันทร์	๒๘๗	๒๗๙	๕๖๘	๑๗๑	
๑๔	บ้านเนินดินแดง	๕๐๖	๔๗๖	๙๘๓	๒๘๙	
๑๕	บ้านหนองแหน	๒๔๓	๒๒๗	๔๗๑	๑๕๗	
๑๖	บ้านคลองอาราง	๒๕๔	๒๗๓	๕๒๗	๑๔๒	
	รวม	๖,๖๗๑	๖,๘๑๖	๑๓,๔๘๗	๔,๔๙๙	

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไร โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ในด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในตำบลและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๔.๑.๔ ปัญหาแนวเขตระหว่างจังหวัดและการขาดเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกิน

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๔.๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
 - ปัญหารวมกลุ่มอาชีพที่ยังไม่เข้มแข็งและขาดเงินทุนสำหรับดำเนินการ
- ๔.๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
 - เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข อนามัย

- ๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔.๓.๕ การขาดความรู้ และเอาใจใส่ในการสร้างเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง
- ๔.๓.๖ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๔.๔ ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ**
- ๔.๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้งระบบประปามีไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม
- ๔.๕ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและปัญหาสังคม**
- ๔.๕.๑ ปัญหาการขาด แหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ๔.๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา
- ๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**
- ๔.๖.๑ สภาพลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๖.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๔.๖.๓ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๔.๗ ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**
- ๔.๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๗.๓ งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาเนื่องจากมีพื้นที่ขนาดใหญ่

ความต้องการของประชาชนของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**
- ๑) ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำและสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน
- ๒) องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๔) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๕) ประสานหน่วยงาน สปก. ๔-๐๑ เพื่อขอให้ออกเอกสารสิทธิ์
- ๒ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**
- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓ ความต้องการด้านสาธารณสุข อนามัย และสิ่งแวดล้อม**
- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขี้เถ้าและขยะมูลฝอย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๕) ให้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
- ๖) ให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่น สนามกีฬาากลาง ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ
 - ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม
 - ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพติดต่างๆ
 - ๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๑) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
 - ๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

วิสัยทัศน์

“ เกษตรกรรมล้ำหน้า อุตสาหกรรมพัฒนา เศรษฐกิจสังคมเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้แยกออกเป็นดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การคมนาคมสะดวก
๒. ยุทธศาสตร์ประชาชนมีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง แยกออกตามยุทธศาสตร์เป็นดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคมสะดวก มี ๑ แนวทาง คือ แนวทางการพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประชาชนมีคุณภาพ มี ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาคความยากจนและกระจายรายได้ การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐานการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเกษตร มี ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการเกษตรการส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร

แนวทางที่ ๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ ธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพแรงค์ให้เยาวชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมินผล/ตรวจสอบได้

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
ปัญหาและความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการชำรุดทรุดโทรม ของถนน สะพาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนเป็นหลุม
- ๑.๒ ปัญหาในการขาดแหล่งน้ำในการทำการเกษตร และการอุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ปัญหาขาดเอกสารสิทธิ์มันที่ดินทำกิน
- ๑.๔ ปัญหาไฟส่องสว่างรายทางในหมู่บ้าน
- ๑.๕ ปัญหาหารคมนาคมไม่สะดวก

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตและราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาสถานที่รับซื้อ จำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรทางการเกษตร
- ๒.๓ ปัญหาขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพทำให้มีรายได้ต่ำ
- ๒.๔ ปัญหาไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งเป็นสหกรณ์ กลุ่มสตรีแม่บ้าน หรือกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๕ ปัญหาขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพทำให้มีรายได้ต่ำ

๓. ปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาการบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๓.๒ ปัญหาการขาดแคลนเอาใจใส่ต่อผู้สูงอายุและคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ปัญหาน้ำกินน้ำใช้
 - ๔.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
 - ๔.๒ ปัญหาการขาดน้ำอุปโภค บริโภคที่สะอาดไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ปัญหาในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากขาดเงินทุน
 - ๕.๒ ปัญหาสถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆ เช่น ที่อ่านหนังสือชุมชน ห้องสมุด หอกระจายข่าว
 - ๕.๓ ปัญหาขาดความรู้ในการประกอบอาชีพและอาชีพเสริม
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๒ ปัญหาขาดงบประมาณในการดูแลรักษา
๗. ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ
 - ๗.๒ ปัญหาการดูแลทรัพย์สินทางราชการ
๘. ปัญหาอื่นๆ
 - ๘.๑ ปัญหายาเสพติดในเยาวชน
 - ๘.๒ ปัญหาการป้องกันโรคระบาด
 - ๘.๓ ปัญหาขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
 - ๘.๔ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕.๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๕.๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕))
- ๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๕.๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๕.๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๕.๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๕.๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๕.๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๕.๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๕.๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๕.๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๕.๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๕.๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๕.๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๕.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๕.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง แบบองค์รวม มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกยางพารา การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์ กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่นๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภคบริโภค
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการณ้แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาทิเช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการและเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม และช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น

๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย อาทิเช่น ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น การจัดเก็บขยะมูลฝอย และการพัฒนาพื้นที่สาธารณประโยชน์และการแก้ไขปัญหาน้ำเสียและน้ำท่วมขังในพื้นที่

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร อาทิเช่น การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. การส่งเสริมการศึกษา อาทิเช่น ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความคิดทัศนคติทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิเช่น ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยต่างๆ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการรองรับเหตุสาธารณภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในวันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดเพื่อเป็นการสร้างเสริมรายได้แก่สมาชิกกลุ่ม

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ติดงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานการพาณิชย์งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปีงานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงินการฝากเงินการเก็บรักษาเงินการตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษีงานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบ แสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่าย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาการเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการการ งบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมิน ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางการ ตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลได้รู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางหรือไม่ และไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังสามารถบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในท้องถิ่น และสถานะแวดล้อมภายนอก ที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารมีการบริหารอย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล
๒. ยึดถือค่านิยม “ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน” และทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
๓. มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
๔. มีการพัฒนากระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
๕. หน่วยงานมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
๖. ในการปฏิบัติงานยึดตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๗. ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมในการให้บริการ

๘. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถมุ่งมั่น รับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อหน้าที่และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
๙. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
๑๐. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
๑๑. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งมีความสับสนยุ่งยากพอสมควร
๒. ข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ
๓. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้าๆ และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หากทำงานจนเกิดความชำนาญดีแล้ว จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มั่นคงกว่าทำให้ต้องสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ทดแทนตำแหน่งเดิมอยู่เรื่อยๆ
๕. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
๗. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้ อบต. ดำเนินการแทน ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยให้สังคมมีการพัฒนา ทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว
๓. นโยบายการปฏิรูปทางการเมืองของรัฐบาล ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของท้องถิ่นได้รับการยอมรับมากขึ้นเกิดกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. มีการบังคับใช้ผังเมืองรวมของจังหวัด ทำให้มีความชัดเจนในการแบ่งเขตการใช้ประโยชน์พื้นที่ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่เสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายการพัฒนาไม่ชัดเจน
๒. การเมืองเข้ามามีบทบาทแทรกแซงการบริหารภายใน
๓. ความสัมพันธ์ทางการเมืองในระบบอุปถัมภ์ ระหว่างเครือข่ายกับผู้บริหารท้องถิ่น
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกตลาด
๕. ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
๖. ประชากรแฝงส่งผลกระทบต่อการพัฒนา

๗. ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุข ที่แพร่ระบาดในพื้นที่และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น
๘. มีรถบรรทุกที่มีน้ำหนักเกินใช้ถนนภายในตำบลในการสัญจรไปมา ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ส่งผลให้ภาระในการแก้ไขปรับปรุงตกอยู่ที่ อบต.
๙. ประชาชนผู้รับบริการบางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๑๐. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๑. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนานทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย
๑๒. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น
๑๓. การประเมินผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติเชิงประมาถและเชิงคุณภาพ

การใช้เทคนิค SWOT Analysis ทำให้ทราบปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดังนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว ทำให้กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิมบางส่วนไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน
๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๓. การกำหนดตำแหน่ง หรือการสรรหาบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งบางส่วนไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ยึดหลักการวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

จากการสรุปปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด นโยบายผู้บริหาร รวมทั้งยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง

รวมถึงจำนวนอัตรา กำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ สอดคล้องปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	กรอบอัตรากำลังที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคมสะดวก	การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประชาชนมีคุณภาพ	<p><u>แนวทางที่ ๑</u> การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนา ด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัย ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ</p> <p><u>แนวทางที่ ๒</u> การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจาย รายได้การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p><u>แนวทางที่ ๓</u> การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐานการพัฒนาและจัดหาแหล่ง น้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ ท้องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</p>	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตร	<p><u>แนวทางที่ ๑</u> การพัฒนาด้านการเกษตรการส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาคุณภาพ สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้ง สถาบันวิจัยด้านการเกษตร</p> <p><u>แนวทางที่ ๒</u> ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาและ บริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้ สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี</p>	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์	การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการ	การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติ ราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพประจักษ์ให้ เยาวชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมิณผล/ ตรวจสอบได้	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๙ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงาน และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและงานก่อสร้าง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานโยธาและผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุภจรีน แดงประเสริฐ
สำนักปลัด อบต.								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุวิมล สิงห์ธรรม
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุพร อ่อนคำ
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชินันต์ นาทุลปลา
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรพันธ์ ทองปัญญา
๗. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อารีรัตน์ ลาดหนองขุน
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ญาณิ์ จันทร์
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปาริชาติ พันธกิจศล
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายดอน ศรีป่าหวาย
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐกฤตา ชันดิวงค์
๑๒. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณณาลิษา สุดชา
๑๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัควรินทร์ พัฒนาพุดิพงษ์
๑๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลัง เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ริลลภา สีบงษ์ นางยุพิน พรหมเรียน น.ส.วรรณมา สุขธมยา
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนตล พันธุ์นาม
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๐.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธัญยะ แก่นศิริ
๒๑.พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมศักดิ์ สร้อยจักร์
๒๒.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมคิด จันทร์แก้ว
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓.คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.กัญชรส เสือทอง ว่างเต็ม ๒ อัตรา
๒๔.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมพงษ์ โสภณ
๒๕.แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวันนา สิงคะนอง
กองคลัง								
๒๖.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุนันทา บุชชาติศรี
๒๗.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เพชรบุษย์ แสงหมื่น
๒๘.นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลาภย์ สมบูรณ์กุล
๒๙.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๓๐.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๓๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๓๒.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๓๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ดาวลัย คำท่าจัด
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนภาลย์ วั่งชัย
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลัง เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
๓๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิรววัฒน์ บัวศรีศรียา
๓๘. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
๓๙. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
๔๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เปรมจิตร์ วันเจริญ
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายชนินทร์ แก่นศิริ ว่างเดิม ๑ อัตรา
๔๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ คำนรักษา
๔๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัยเมธี วงทนชัย
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายสมชาย นางงาม นายเอกชัย ทองอร่าม นายอภิญญา ทองอร่าม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กนกวรรณ เข้มเภา
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๘. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐธิดา ห่วงพิมพ์
๔๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐธยาน์ สุวะคำ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง								
๕๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๑. ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรทยา จ้อยชัย
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๕๒. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต								
๕๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๖. ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปราณี ชิตปลัด
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๕๗. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชติภากรณ์ จ้อยชัย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัต								
๕๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๐. ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปรีภรณ์ พงษ์บานเย็น
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๖๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วราภรณ์ ปิ่นทอง ว่างเดิม ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์								
๖๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๔. ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสมัญญา พงษ์เข้มแดง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๖๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิราพร สิบวงษ์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง								
๖๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๖๘. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อรอุมา ธรรมนิยมใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจตรวจสอบภายใน								
๗๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสผ.
รวม	๖๙	๗๙	๗๙	๗๙	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปลัด อบต. ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๔๕,๖๗๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐

๑. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒๕ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๕๐	๗,๕๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (พง.)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑๕,๘๔๐	๑๙๐,๐๘๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐
๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๑๐	นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๖๖๐	๒๓๕,๙๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๘๖๐	๒๓๘,๓๒๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	๑	๑๕,๗๙๐	๑๘๙,๔๘๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	๑	๑๕,๙๑๐	๑๙๐,๙๒๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๓)	๑	๑๑,๙๘๐	๑๔๓,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๕,๙๘๐	๑๙๑,๘๘๐	๗,๖๘๐	๘,๐๘๐	๘,๔๐๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๘	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑๔,๕๘๐	๑๗๕,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๓,๔๘๐	๑๖๑,๗๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑๐,๒๒๐	๑๒๒,๖๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๒๓	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๔	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๕	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

- ๑) ปี ๒๕๖๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
- ๒) ปี ๒๕๖๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
- ๓) ปี ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	๑	๔๒,๒๑๐	๕๐๖,๕๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑๕,๘๔๐	๑๙๐,๐๘๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๒๒๐	๑๒๒,๖๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๕๒๐	๑๕๐,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

- ๑) ปี ๒๕๖๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 ๒) ปี ๒๕๖๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 ๓) ปี ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๖,๘๘๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๘๐๐	๑๗๗,๖๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๖,๘๘๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	๓	๒๗,๐๐๐	๘๑,๐๐๐	๐	๐	๐

- ๑) ปี ๒๕๖๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 ๒) ปี ๒๕๖๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 ๓) ปี ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (ต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๘๐	๑๔๓,๗๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง							
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖	ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต							
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๑	ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัต							
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๕	ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์							
๑๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๑๙	ครู (อันดับ ค.ศ.๑)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง							
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

๑) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐

- ๑) ปี ๒๕๖๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
- ๒) ปี ๒๕๖๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
- ๓) ปี ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๘๙,๑๔๕,๒๒๘.๓๙	๙๓,๖๐๒,๔๘๙.๗๘	๙๘,๒๘๒,๖๑๔.๒๖

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๓.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ชำรงหน้า			อัตราค่าจ้าง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๓๗,๕,๗๒๐	๓๗,๕,๗๒๐	๓๗,๕,๗๒๐	๗๕,๕,๘๐๐	ข้างเดิม
๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๕๒,๔,๔๐๐	
สิ้นปีแล้ว ๑๖๕.																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๕๒,๔,๔๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๘,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๓๘,๔๐๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๑๘๘,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๓๘,๔๐๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๒๔,๔๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๐,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๒,๔๔๐	๑๒,๔๔๐	๑๒,๔๔๐	๒๔,๘๘๐	
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๒๔,๔๘๐	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๑๘,๒๔๐	๑๘,๒๔๐	๑๘,๒๔๐	๓๖,๔๘๐	
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๑๘๘,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๓๘,๔๐๐	
๑๒	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	ผู้ส่งใบฎีกา
พนักงานประจำหน่วยงานปกติ																			
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๓๘,๔๐๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที๑)	-	๑	๑	๑๘๘,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๓๘,๔๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที๒)	-	๑	๑	๑๘๘,๐๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๓๘,๔๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที๓)	-	๑	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๑,๔๔๐	๑๑,๔๔๐	๑๑,๔๔๐	๒๒,๘๘๐	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงแทนที่คาดว่า จะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		อัตราค่าจ้าง (พัน/ปี)		การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
๑๘	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๓,๘๘๐	๐	๑	-	๗,๖๕๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๘๕๐	งานเดิม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๘๕๐	งานเดิม
๒๐	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	๑	๑๓๘,๘๖๐	๐	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๘๕๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๖๒,๗๖๐	๐	๑	-	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	๑๖,๖๖๐	
๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	งานเดิม
๒๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	งานเดิม
๒๔	พนักงานขับรถรับส่งพัสดุ (รถนำ)	-	๑	๑๒๒,๖๕๐	๐	๑	-	๔,๘๒๐	๔,๘๒๐	๔,๘๒๐	๑๒,๗๘๐	๑๒,๗๘๐	๑๒,๗๘๐	
พนักงานจ้างประเภททั่วไป														
๒๕	คนงานทั่วไป	-	๓	๓๖๔,๐๐๐	๐	๓	-	๐	๐	๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	งานเดิม
๒๖	ยาม	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	แม่บ้าน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
พนักงานจ้างประเภทอื่น														
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๕๖๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๑๖,๘๔๐	๑๖,๘๒๐	๑๖,๘๐๐	๕๖,๕๐๐	๕๖,๕๐๐	๕๖,๕๐๐	
๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๒๑๐,๘๕๐	๐	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๑๘,๕๐๐	
๓๐	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑๘๐,๐๘๐	๐	๑	-	๘,๒๒๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	๑๘๘,๒๐๐	
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	-	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๒๓๙,๓๖๐	๒๓๙,๓๖๐	๒๓๙,๓๖๐	ขอใช้บัญชี กณ.
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๐๙,๑๗๐	๒๐๙,๑๗๐	๒๐๙,๑๗๐	ขอใช้บัญชี กณ.
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๐๙,๑๗๐	๒๐๙,๑๗๐	๒๐๙,๑๗๐	ขอใช้บัญชี กณ.
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๒๐๙,๑๗๐	๒๐๙,๑๗๐	๒๐๙,๑๗๐	ขอใช้บัญชี กณ.
พนักงานจ้างประเภทอำนวยการ														
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๒๖,๖๕๐	๐	๑	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๑๒๗,๗๗๐	๑๒๗,๗๗๐	๑๒๗,๗๗๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสังกะสี										
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๕๙	นางปราณี จิตปลัด (ครู ค.ศ.๒)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมกนัต										
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๓	นางวิภากรรณ์ พรหมจันทร์ (ครู ค.ศ.๒)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์										
๖๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๗	นางสร้อยภา พงษ์เข็มแดง (ครู ค.ศ.๒)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง										
๗๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๗๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (พี่วีน)	-	๑	๐	๐	๑	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๕๖๘	๒๕๖๙
หน่วยตรวจสอนภายใน										
๖๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๑	-	๘,๕๐๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙
(๔)	รวม	-	๗๙	๘๕	๓๗๒,๐๖๐	๗๙	๗๙	๓๗๒,๐๖๐	๓๗๒,๐๖๐	๓๗๒,๐๖๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%								๑,๘๐๗,๖๖๖	๑,๘๐๗,๖๖๖
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น								๓,๑๗๘,๕๒๖	๓,๑๗๘,๕๒๖
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี								๓๗๒,๐๖๐	๓๗๒,๐๖๐
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี								๑๘๖,๐๓๐	๑๘๖,๐๓๐

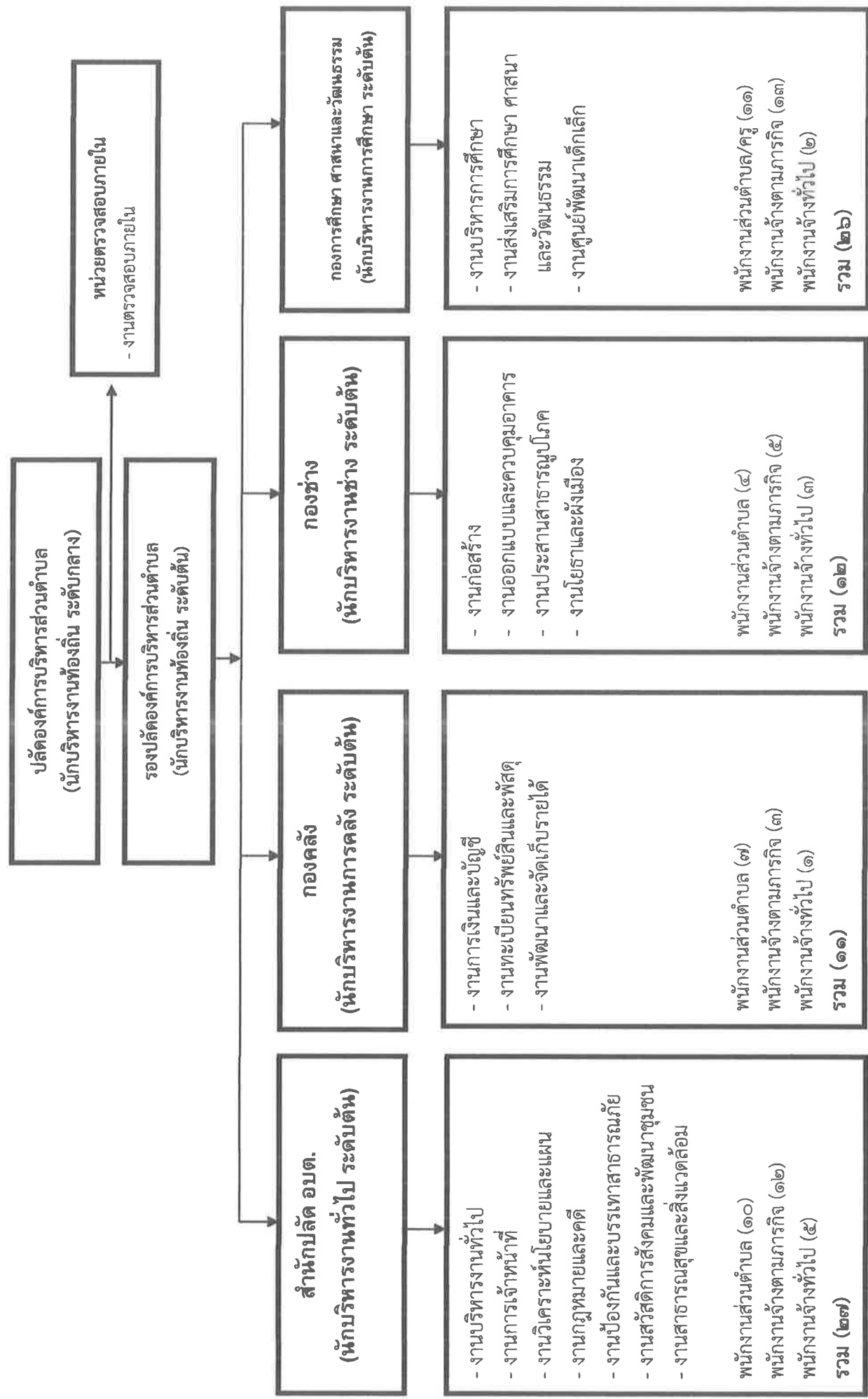
หมายเหตุ : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๘๔,๙๐๐,๒๑๙,๕๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๘๙,๑๔๕,๒๒๘,๓๗ (งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๗)
 $(๘๔,๙๐๐,๒๑๙,๕๐ \times ๕\%) + ๘๔,๒๕๕,๐๑๐ = ๘๙,๑๔๕,๒๒๘,๓๗$

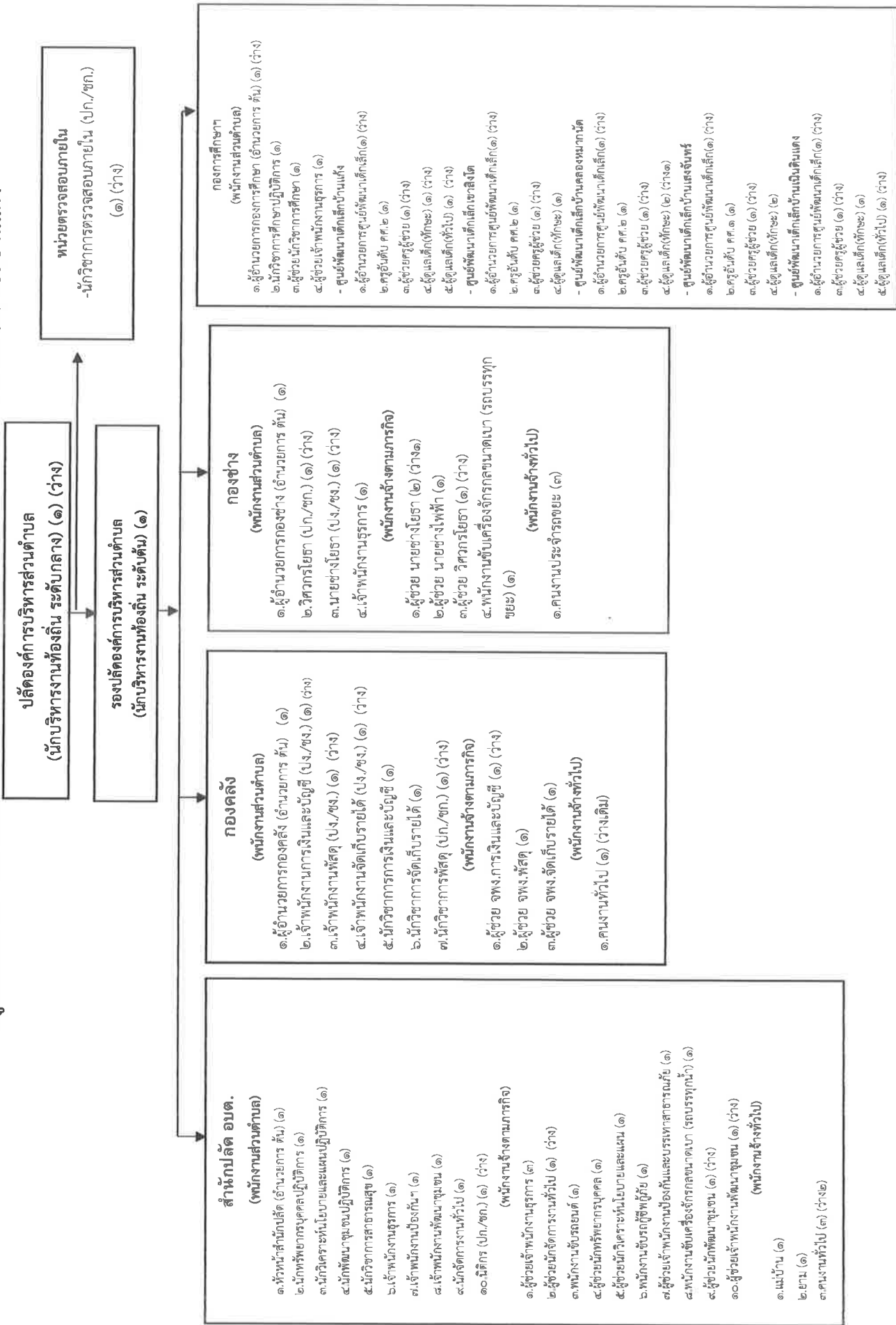
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๙๓,๖๐๒,๔๘๙,๗๘ (งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๘)
 $(๘๙,๑๔๕,๒๒๘,๓๗ \times ๕\%) + ๘๘,๕๕๗,๒๖๑,๕๑ = ๙๓,๖๐๒,๔๘๙,๗๘$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๙๘,๒๘๒,๖๑๑,๒๖ (งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๙)
 $(๙๓,๖๐๒,๔๘๙,๗๘ \times ๕\%) + ๙๖,๘๐๑,๑๒๑,๕๔๘ = ๙๘,๒๘๒,๖๑๑,๒๖$

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

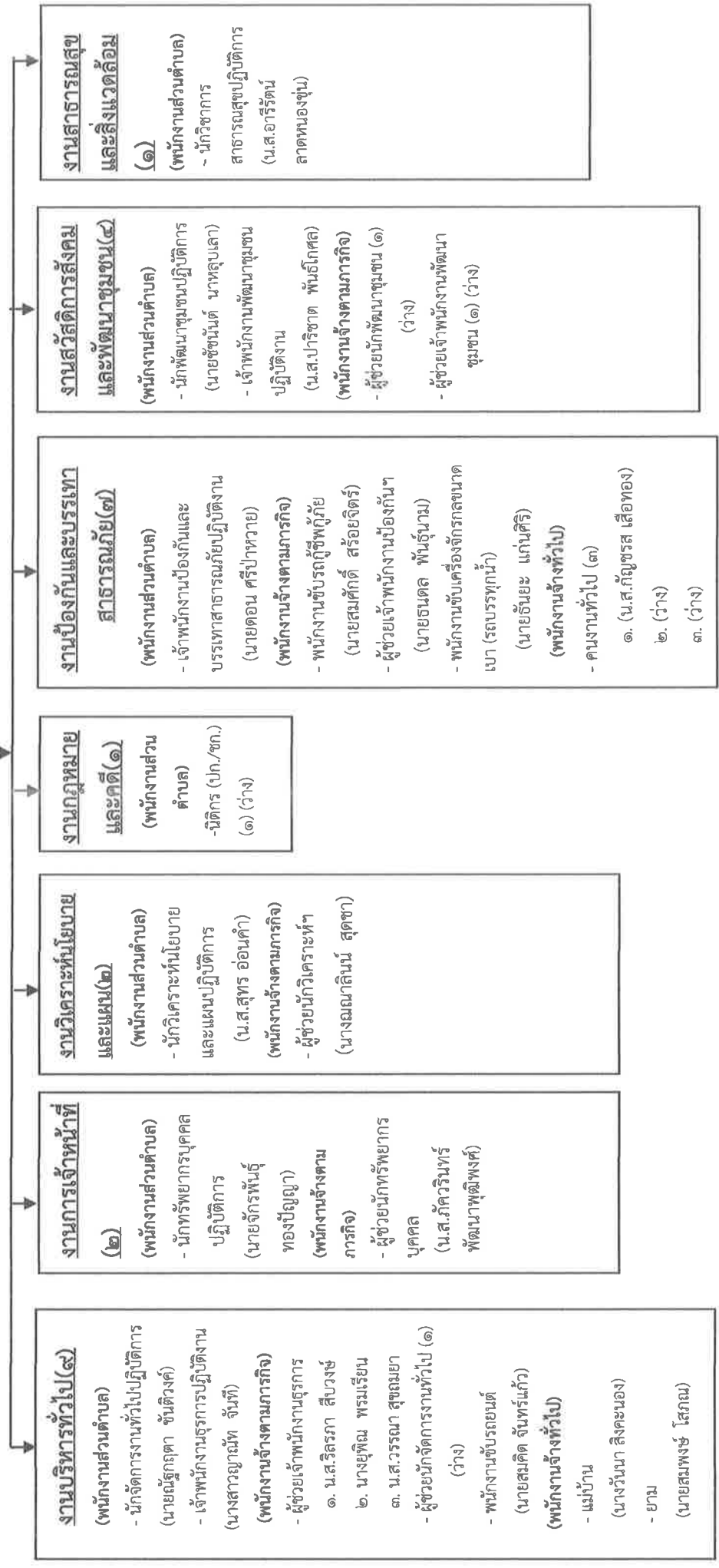


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



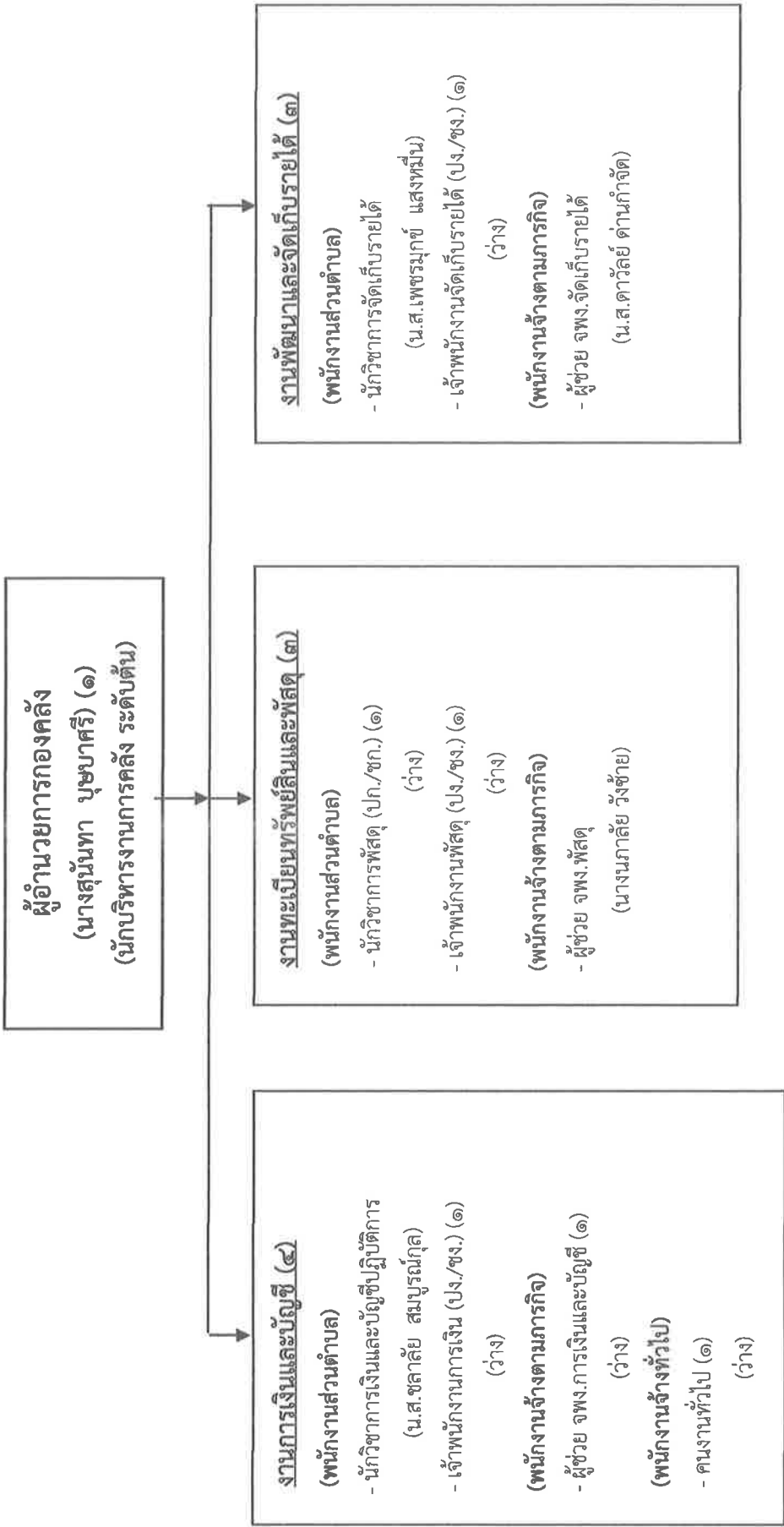
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นางสุวิมล สิงห์ธรรม) (๑)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



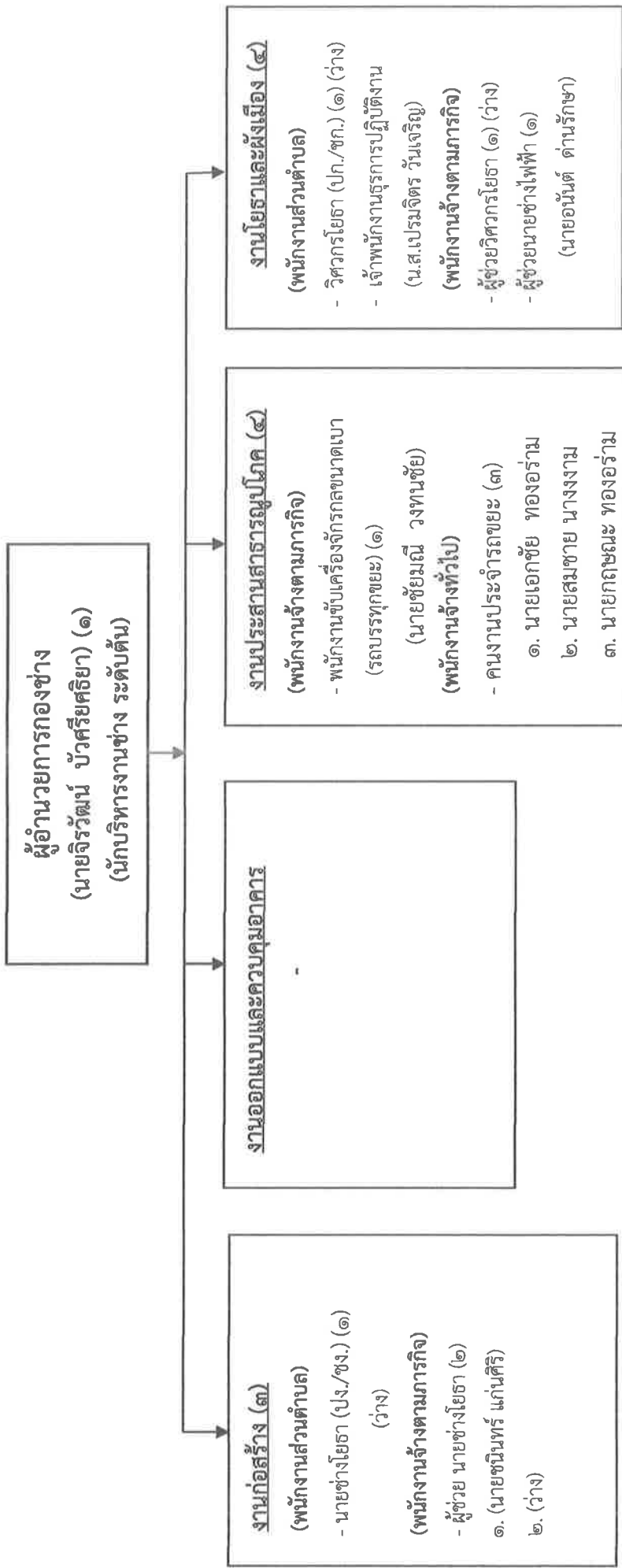
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	-	-	-	๑	-	๑๐	-	๑๒	๕	๒๗

โครงสร้างกองคลัง



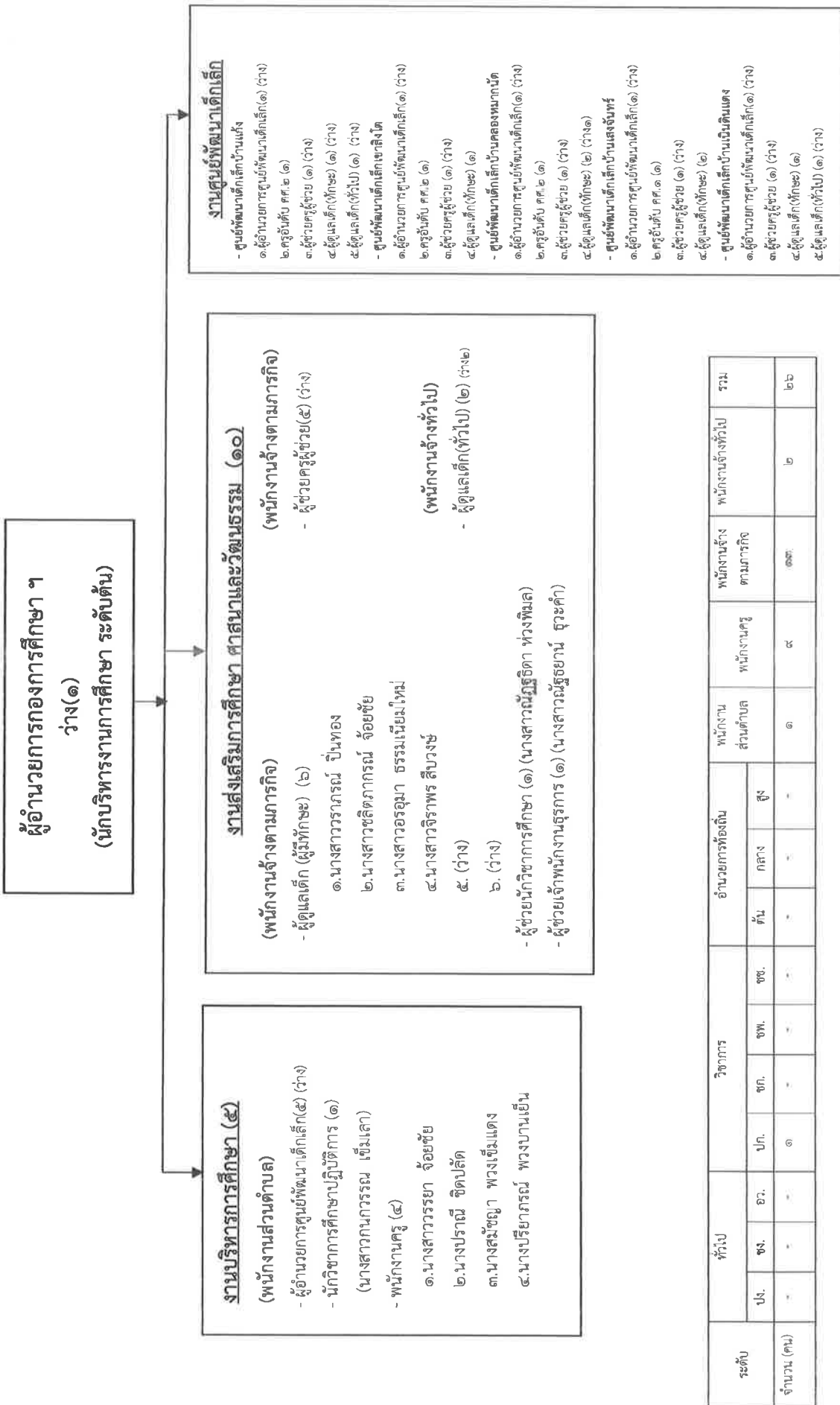
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	-	-	๑	-	-	๗	-	๓	๑	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



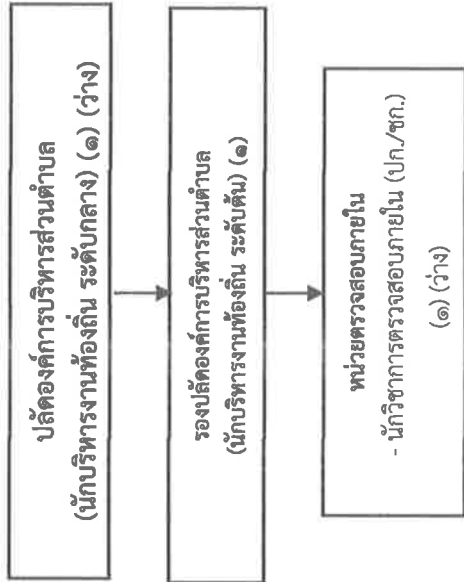
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๓	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ		อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	อ.ว.	ช.พ.	ช.พ.	ก.ช.					
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๑๓๓	๒	๒๖	๒๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ป.จ.	ช.ง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สัปดาห์ที่ ๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	ว่าง	-	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	๗๕๘,๐๔๐
๒	นายสุภจิรน์ แดงประเสริฐ	ปริญญาโท	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	๔๒๗,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๙,๒๔๐
๓	นางสุวิมล สิงห์ธรรม	ปริญญาตรี	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๔๒๗,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๙,๒๔๐
๔	นางสาวสุพร อ่อนคำ	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นายชัยนันต์ นาพสุปลา	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นายจักรพันธ์ ทองปัญญา	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นายดอน ศรีป่าหวาย	ปวส.	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑,๓๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน	
๘	นางสาววณัญท์ จันท์	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๖๒-๓๐-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๙,๐๒๐ (๑,๕๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๙	น.ส.ปรีชาต พันธุ์กมล	ปวส.	๖๒-๓๐-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๖๒-๓๐-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑,๓๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๐	น.ส.อารีรัตน์ ลาตหนองขุ่น	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๖๒-๓๐-๑๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๑๑	นายณัฐฤทธา ชันติวงศ์	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๖๒-๓๐-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๒	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๑๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๖๒-๓๐-๑๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรออบตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออบตรากำลังเดิม			กรออบตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่า ตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๓	นางฉนวนสินธุ์ สุตชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๕,๙๒๐ (๑๙,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๒๐	
๑๔	นางสาวศรัทธาพร พัฒนาพูนพิงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	ผู้ช่วยนัก ทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๕,๙๒๐ (๑๙,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๒๐	
๑๕	นางสาววิมลภา สิบงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๑)	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	๑๘๙,๔๘๐ (๑๕,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๔๘๐	
๑๖	นางยุพิน พรหมเรียน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๒)	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	๑๘๐,๙๒๐ (๑๕,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๒๐	
๑๗	นางสาววรรณฯ สุขณมยา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๓)	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๓)	-	๑๕๓,๙๒๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	๑๕,๖๖๐ (๑,๓๐๕x๑๒)	๑๕๙,๕๘๐	
๑๘	นายสมคิด จันทร์แก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	๑๙๑,๙๘๐ (๑๕,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๙๘๐	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่า ตอบแทน	
๑๙	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานพัฒนา ชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	
๒๐	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ กู้ภัย	-	พนักงานขับรถกู้ ชีพกู้ภัย	-	๑๗๔,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๙๖๐	
๒๑	นายชนดล พันธุ์นาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑๖๑,๗๖๐ (๑๓,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๗๖๐	
๒๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๒๓	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงาน ทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๒๔	นายอินยะ แก่นศิริ	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๖,๖๔๐	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งการอบรมองค์การบริการส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๕	น.ส.กัญชรส เสือทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๖	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	นายสมพงษ์ โสภณ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นางวันนา สิงคะนอง	ป.๔	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๐	นางสุนันทา บุษบาศรี	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๕๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
๓๑	น.ส.เพชรमुखี แสงหมื่น	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ป.ก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ป.ก./ชก	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๓๒	น.ส.ชลาลัย สมบูรณ์กุล	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ป.ก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ป.ก./ชก	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๓๓	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๓๔	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ป.ง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๓๕	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม		กรอบัตรกำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๖	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	น.ส.ดาววัลย์ ด้านกำจัด	ปวช.	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง. จัดเก็บรายได้	-	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๖,๖๔๐
๓๘	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.การเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วย จพง. การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๓๙	นางนงภาสัย วัลย์ชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	๙,๑๘๐ (๗๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๐	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๑	นายจิรวัดณ์ บัวศรียศธียา	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๔๒	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปริญญาตรี	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๔๓	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปวส.	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๔๔	นางสาวปรมจิตร์ วันเจริญ	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑๔๐,๕๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๙,๐๒๐ (๑,๕๘๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๕	นายชินทร์ แก่นศิริ	ปวช.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๔๖	ว่าง	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน	
๔๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๔๘	นายอนันต์ ด้านรักษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๖๐๐	
๔๙	นายชัยมณี วงทนชัย	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	นายสมชาย นางงาม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๕๑	นายเอกชัย ทองอร่าม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๕๒	นายภุชงค์ ทองอร่าม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	คนงานประจำรถขยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๔	น.ส.กนกวรรณ เข็มเภา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๕	นางสาวณัฐธิดา ท่วงทีนล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๖	นางสาวณัฐธยาน์ ธุระคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	๑๕,๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง												
๕๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๕๘	นางสาวรทยา จ้อยชัย	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๔	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๔	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๕๙	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๑	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขบลึงใต้												
๖๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๓	นางปราณี ชิตปลัด	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๔	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๕	นางสาวชลิตภาภรณ์ จ้อยชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากน้ต												
๒๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๒๗	นางปริญภรณ์ พวงบางเย็น	ปริญญาตรี	๒๒-๓๐-๘-๒๖๐๐-๐๕๒	ครู	ค.ศ.๒	๒๒-๓๐-๘-๒๖๐๐-๐๕๒	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๒๘	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๒๙	นางสาววราภรณ์ ชื่นทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๓๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์												
๓๑	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๓๒	นางสมัชญา พวงเข็มแดง	ปริญญาตรี	๒๒-๓๐-๘-๒๖๐๐-๐๕๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๒-๓๐-๘-๒๖๐๐-๐๕๑	ครู	ค.ศ.๑	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๓๓	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๓๔	นางสาวจิราพร สืบวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง												
๓๕	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๓๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๓๗	นางสาวอรุณา ธรรมนิยมใหม่	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๓๘	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๙	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๓-๓-๑๒-๓๒๒๐๕- ๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีการพัฒนา นอกจากนี้จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารตำรา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและโอกาส เป็นต้น

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้มีการพัฒนาโดย

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี
๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้
 ๑. หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
 ๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๔. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๕. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๖. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๘. หลักสูตรเกี่ยวกับครู/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๙. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๒. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๓. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๔. หลักสูตรนายช่างโยธา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
 ๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan
 ๒๑. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒๒. ประชุมพนักงานประจำเดือน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล/ครู ผลต./ลูกจ้างประจำ

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รองปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด	๑๐	๙	๑	-	-	๑๐	-	-	๑๐	-	-	๑๐
กองคลัง	๗	๓	๔	-	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
กองช่าง	๔	๒	๒	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๔
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๕	๑	+๕	-	๑๑	-	-	๑๑	-	-	๑๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รวม	๓๐	๒๐	๑๐	+๕	-	๓๕	-	-	๓๕	-	-	๓๕

๑.๒ พนักงานจ้าง

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัด	๑๗	๑๒	๕	-	-	๑๗	-	-	๑๗	-	-	๑๗
กองคลัง	๔	๒	๒	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๔
กองช่าง	๘	๖	๒	-	-	๘	-	-	๘	-	-	๘
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๖	๔	+๕	-	๑๕	-	-	๑๕	-	-	๑๕
รวม	๓๙	๒๖	๑๓	+๕	-	๔๔	-	-	๔๔	-	-	๔๔

ปี ๒๕๖๗

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ ตำแหน่ง **เหตุผล** ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๕ ตำแหน่ง **เหตุผล** ปรับให้ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่าย ม.๓๕

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๘๙,๑๔๕,๒๒๘.๓๗	๙๓,๖๐๒,๔๘๙.๗๘	๙๘,๒๘๒,๖๑๔.๒๖
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓,๗๙๒,๐๖๕	๑๓,๘๗๔,๑๐๖	๑๓,๙๕๘,๓๕๕
คิดเป็นร้อยละ	๑๕.๔๗	๑๔.๘๒	๑๔.๒๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
ที่ ๒๕๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจ การให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.๑ นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.บ้านแก้ง | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพโรจน์ เทียงธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไพโรจน์ เทียงธรรม	ประธานกรรมการ	นายไพโรจน์ เทียงธรรม
๒	นายสุภจรีน แดงประเสริฐ	กรรมการ	นายสุภจรีน แดงประเสริฐ
๓	นางสุนันทา บุชบาศรี	กรรมการ	นางสุนันทา บุชบาศรี
๔	นายจิรวัดน์ บัวศรียศธिया	กรรมการ	นายจิรวัดน์ บัวศรียศธिया
๕	นางสุวิมล สิงห์ธรรม	กรรมการและเลขานุการ	นางสุวิมล สิงห์ธรรม
๖	นายจักรพันธ์ ทองปัญญา	ผู้ช่วยเลขานุการ	นายจักรพันธ์ ทองปัญญา

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่ ๒๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่ ๒๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.บ้านแก้ง	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผน อัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการ ในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิก หรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตาราง การทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใด ควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการ ปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังคะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละ ส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการ ต่างๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วน ตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม คะ ส่วนราชการที่จะเพิ่ม ตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยคะ

ประธาน - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียน ให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกอง การศึกษาฯ เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้า ส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งาน ในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ขอเชิญครับ

๑. สำนักงานปลัด มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลัง เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุภกรีน แดงประเสริฐ
สำนักงานปลัด อบต.								
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุวิมล สิงห์ธรรม
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุทร อ่อนคำ
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชันันต์ นาทุลบเลา
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรพันธ์ ทองปัญญา
๗. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อารีรัตน์ สาดหนองขุ่น
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภาณี จันทร์
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปาริชาติ พันธุ์โกศล
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายดอน ศรีป่าหวาย
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐกฤตา ชันติวงศ์
๑๒. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสส
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางณณานิณี สุดชา
๑๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัทรวรินทร์ พัฒนาพุดพิงค์
๑๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.วิมลภา สิบวงษ์ นางยุพิน พรหมเรียน น.ส.วรรณมา สุขมยา
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนดล พันธุ์นาม
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธันยะ แก่นศิริ
๒๑. พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร
๒๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมคิด จันทร์แก้ว
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.กัญชรส เสือทอง ว่างเดิม ๒
๒๔. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมพงษ์ โสภณ
๒๕. แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวันนา สิงคะนอง

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่จะโอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งอื่นๆ

ในส่วนการปรับลดตำแหน่ง หรือ เพิ่มตำแหน่ง ของสำนักปลัด ปัจจุบันตำแหน่งที่มี และตำแหน่งว่างรอการมาบรรจุ ลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

๒. กองคลัง มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๗ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
๒๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุนันทา บุชบาศรี
๒๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เพชรमुख์ แสงหมื่น
๒๘. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลาสัย สมบูรณ์กุล
๒๙. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสด
๓๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสด
๓๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสด
๓๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสด
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ดาวลัย ด่านกำจัด
๓๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนภลัย วัจชัย
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ในส่วนของกองคลัง มีตำแหน่งว่างที่ร้องขอให้กรมฯ เป็นผู้จัดสอบแข่งขันแทน จึงไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ดังนี้

๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่จะโอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆ ค่ะ

ในส่วนการปรับลดตำแหน่ง หรือ เพิ่มตำแหน่ง ของกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มี และตำแหน่งว่างรอการมาบรรจุ ลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

๓. กองช่าง มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ดังนี้

กองช่าง								
๓๗. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิรวัดน์ บัวศรียศธียา
๓๘. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสค
๓๙. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสค
๔๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เปรมจิตร์ วันเจริญ
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายชินนทร์ แก่นศิริ ว่างเดิม ๑
๔๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ ด้านรักษา
๔๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัยมณี วงหนชัย
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายสมชาย นางงาม นายเอกชัย ทองอร่าม นายกฤษณะ ทองอร่าม

ในส่วนของกองช่าง มีตำแหน่งว่าง ที่ร้องขอให้กรมฯ เป็นผู้จัดสอบแข่งขันแทน จึงไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ดังนี้

๑. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่จะโอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆ ค่ะ

ในส่วนการปรับลดตำแหน่ง หรือ เพิ่มตำแหน่ง ของกองช่าง ปัจจุบันตำแหน่งที่มี และตำแหน่งว่างรอการมาบรรจุ ลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๒ อัตรา และ ข้าราชการครู ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗.นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กนกวรรณ เข้มเลา
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๘.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐธิดา ห่วงพิมพ์
๔๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐธยาน์ ภูชะคำ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง								
๕๐.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรวิภา จ้อยชัย
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๕๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๓.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต								
๕๕.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๖.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปราณี ชิดปลัด
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๕๗.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลธิชากรณ จ้อยชัย
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัต								
๕๙.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปริยากรณ พวงพานเย็น
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๖๑.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๒.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วราภรณ์ ปิ่นทอง ว่างเดิม ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์								
๖๓.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๔.ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสมัญญา พวงเข็มแดง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๖๕.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๖.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิราพร สิบวงษ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง								
๖๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๖๘. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักซะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อรุมา ธรรมเนียมใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่โอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆ ค่ะ

ในส่วนการปรับลดตำแหน่ง หรือ เพิ่มตำแหน่ง ของกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันตำแหน่งที่มีและตำแหน่งว่าง รอกการมาบรรจุ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ ตำแหน่ง และตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๕ ตำแหน่ง ปรับให้ตรงตามวุฒิการศึกษา อีกค่ะ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๗๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
รวม	๖๙	๗๙	๗๙	๗๙	+๑๐	-	-	

ในส่วนของกองคลัง มีตำแหน่งว่างที่ร้องขอให้กรมฯ เป็นผู้จัดสอบแข่งขันแทน จึงไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่โอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆ ค่ะ

- ประธาน** - เรื่องอื่นๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ครับ
- รองปลัด อบต.** - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขา นำมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริงๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการด้วยครับ

ประธาน - ผมว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

รองปลัด อบต. - ขอนำเรียนในที่ประชุมครั้งนี้ ครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.บ้านแก้ง ตามแผนพัฒนาของ อบต.บ้านแก้ง กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

๑. ยุทธศาสตร์การคมนาคมสะดวก
๒. ยุทธศาสตร์ประชาชนมีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคมสะดวก มี ๑ แนวทาง คือ แนวทาง การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประชาชนมีคุณภาพ มี ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐานการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค - บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมการเกษตร มี ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการเกษตรการส่งเสริมเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร

แนวทางที่ ๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาชนสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการ ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมุ่งค้ำให้เยาวชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมินผล/ตรวจสอบได้ครับ

สำหรับ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ก็เป็นอย่างที่ผมได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วยครับ

ประธาน ถ้าหากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอและมีความเห็นเป็นอย่างอื่น ผมขอมติในที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ คงตำแหน่ง ไม่ยุบ และไม่เพิ่มตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

เลขา ตามที่ดิฉันได้ชี้แจงการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ซึ่งในขั้นนี้เรียกว่า ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากรจากนั้นจะได้ส่งร่าง เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลังจังหวัดสระแก้ว เมื่อคณะกรรมการพิจารณา และให้ความเห็นชอบแล้ว จึงจะได้เสนอร่างแผนฯ เพื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ต่อไปค่ะ

ประธาน ขั้นตอนต่อไป ขอมอบให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการรวบรวมเอกสารต่างๆ โดยให้ รองปลัด อบต.กำกับดูแล จัดส่งไปให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว ตามจำนวนที่กำหนดต่อไปครับ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ประธาน - เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมครับ ขอขอบคุณครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) จักรพันธ์ ทองปัญญา ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายจักรพันธ์ ทองปัญญา)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ) ไพโรจน์ เทียงธรรม ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายไพโรจน์ เทียงธรรม)
ประธานคณะกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพโรจน์ เทียงธรรม)

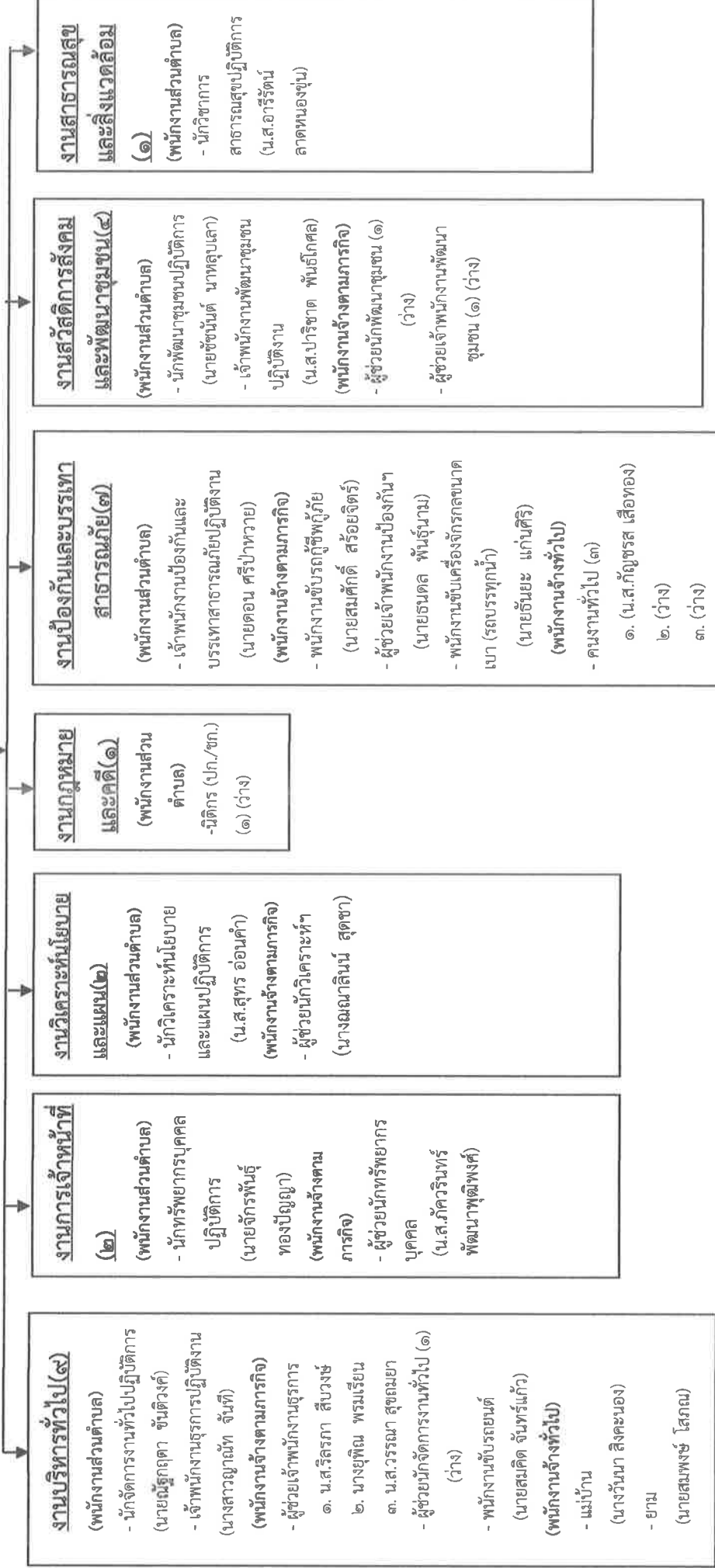
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง
แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง
เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
ลงวันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ				
ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	ตำแหน่งและระดับเดิม
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยความสะดวก	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม
กองคลัง				
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยความสะดวก	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม
กองช่าง				
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยความสะดวก	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยความสะดวก	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม

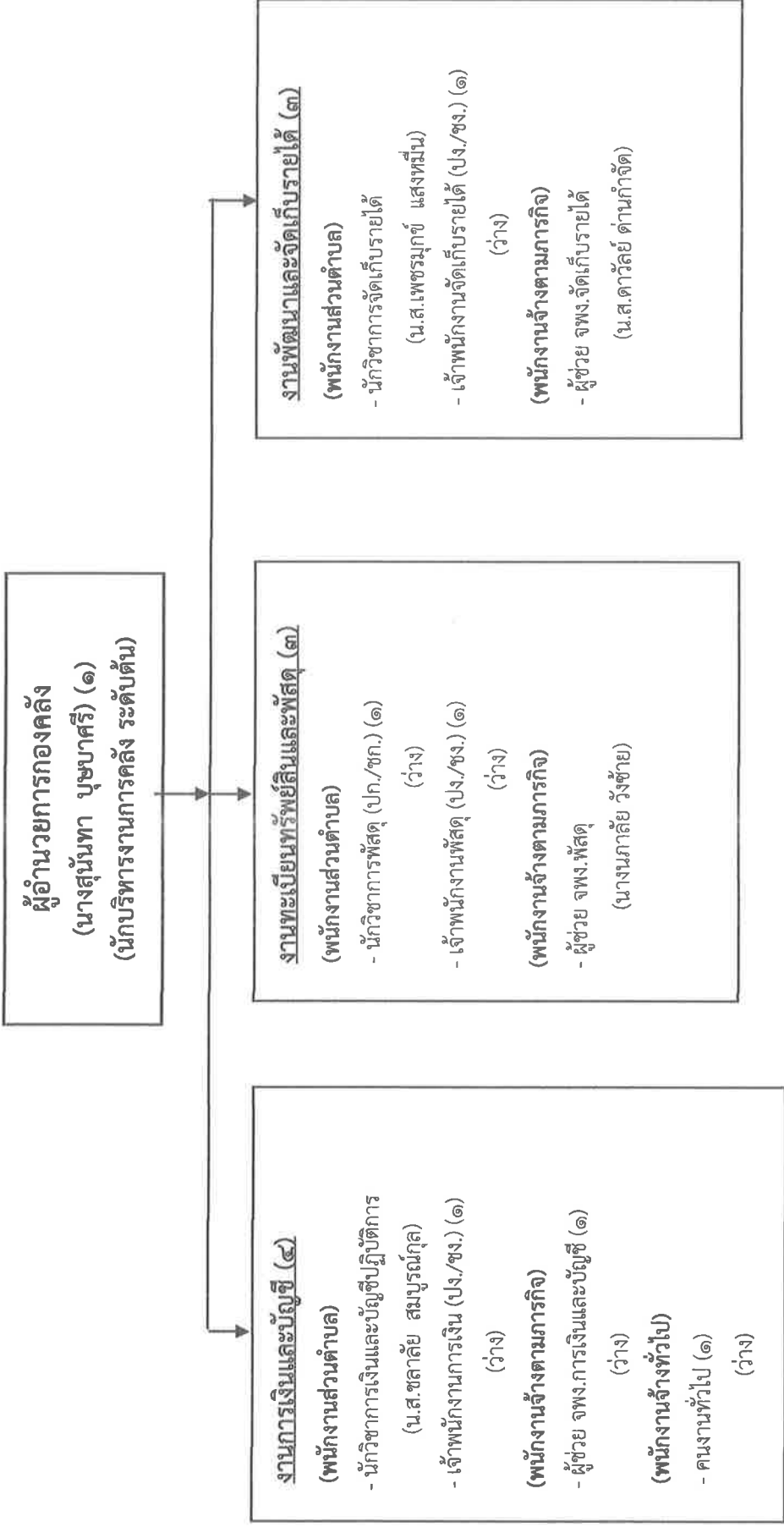
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นางสุวิมล สิงห์ธรรม) (๑)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



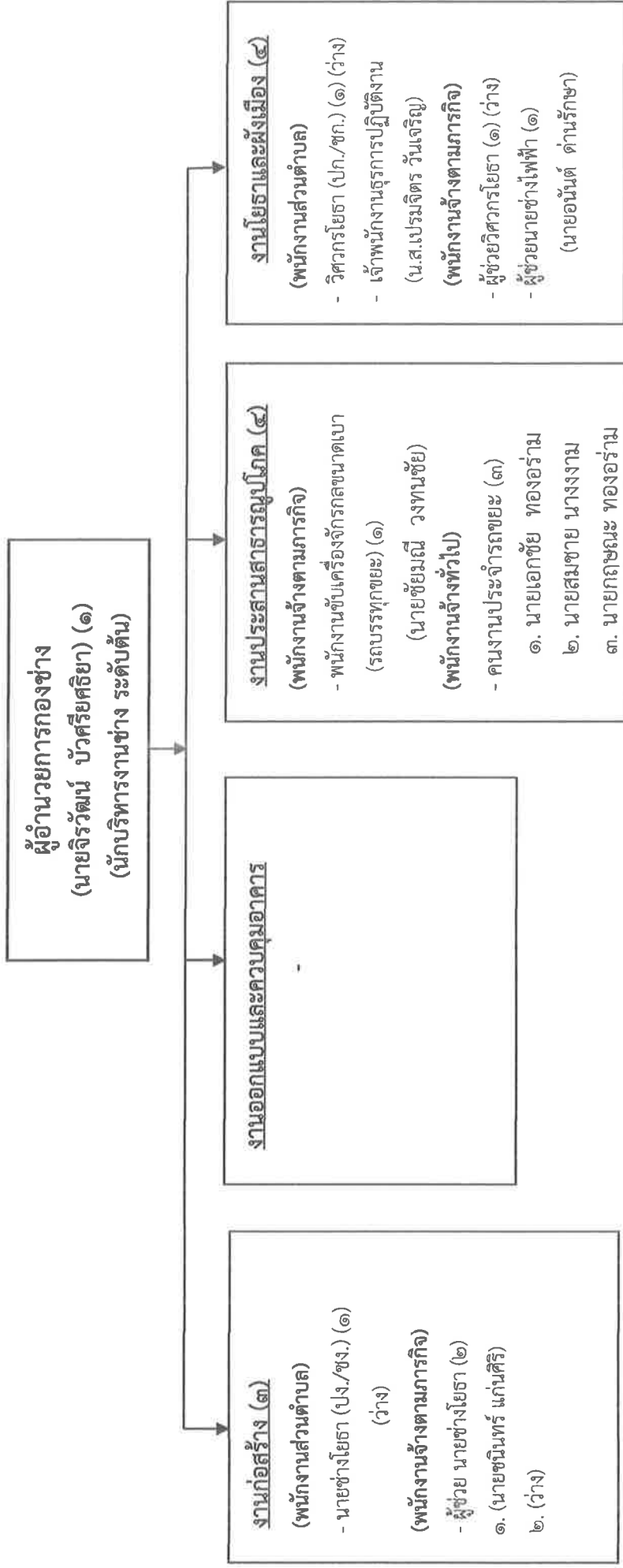
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑๐	-	๑๒	๕	๒๗

โครงสร้างองค์กร



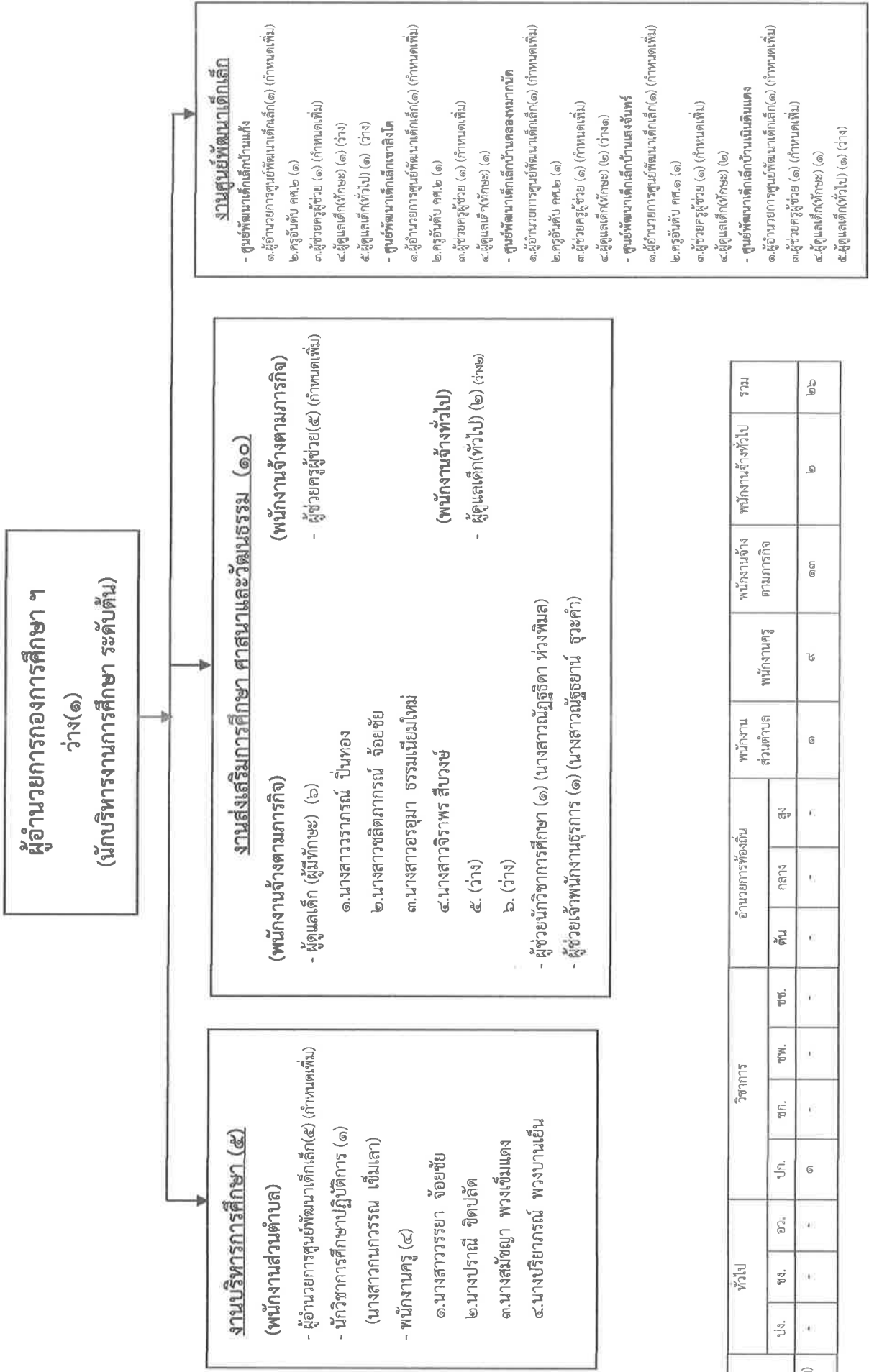
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	-	-	-	๑	-	-	๗	-	๓	๑	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



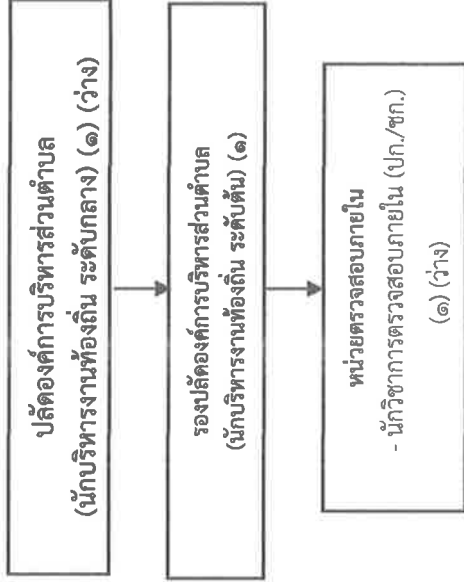
ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๕	๓	๑๒

โครงสร้างองค์การการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานครู	พนักงานจ้าง	รวม
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๙	๒	๑๓๓	๒๖

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง						
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

บัญชีกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล แผนขยายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	ชื่อตำแหน่งในสถานงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑	๒๘-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	- ว่าง -	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	ว่างเดิม
๒	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๒	นายสุภจิริน แดงประเสริฐ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
๓	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นางสุวิมล สิงห์ธรรม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยความสะดวกท้องถิ่น	ต้น	
๔	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นางสาวสุพร อ่อนคำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นายชัชวรินทร์ นาทสุบเลา	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๖	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นายจักรพันธ์ ทองปัญญา	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๗	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นายดอน ศรีป่าหวาย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๘	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นางสาวยุยณัฏ์ จันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๙	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นางสาวอารีรัตน์ ลาตหนองพูน	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๐	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นางสาวปริชดา พันธโกศล	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๑๑	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นายณัฐกฤตา ชันติวงศ์	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๒	๒๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	- ว่าง -	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ร้องขอให้ กส.สอบแข่งขันแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๓	-	นางฉนวนสินธุ์ สุดชา	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๔	-	นางสาวกวีรินทร์ พัฒนาพิพิงค์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๕	-	นางสาวสิริธรรมา สืบวงษ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๖	-	นายสุพิน พรหมเรียน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๗	-	นายสมคิด จันทร์แก้ว	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๘	-	- ว่าง -	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ว่าง
๑๙	-	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร์	พนักงานขับรถตู้พื้ด้วย	พนักงานขับรถตู้พื้ด้วย	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๐	-	นายอนตณ พันธ์นวม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๑	-	- ว่าง -	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ว่างเดิม
๒๒	-	- ว่าง -	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ว่างเดิม
๒๓	-	นางสาววรรณภา สุขธมยา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล		ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน		ชื่อตำแหน่งในสายงาน		ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
		ผู้ดำรงตำแหน่ง	นาย/นาง	ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	/ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)			
๒๔	-	นายอินเษะ แก่นศิริ	นายอินเษะ แก่นศิริ	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๕	-	นายสมพงษ์ โสภณ	นายสมพงษ์ โสภณ	ยาม	ยาม	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๖	-	นางสาวกัญชรส เสียมทอง	นางสาวกัญชรส เสียมทอง	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ก.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒๗	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	ว่างเดิม
๒๘	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	ว่างเดิม
๒๙	-	นางวันนา สิงคชนอง	นางวันนา สิงคชนอง	แม่บ้าน	แม่บ้าน	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
กองคลัง										
๓๐	๒๘-๓๐-๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางสุนันทา บุษบาตรี	นางสุนันทา บุษบาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓๑	๒๒-๓๐-๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นางสาวพรชัญญา แสงพรมิน	นางสาวพรชัญญา แสงพรมิน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติกร	
๓๒	๒๒-๓๐-๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวชวลิตีย์ สมบุญกุล	นางสาวชวลิตีย์ สมบุญกุล	นักวิชาการการเงินและบัญชี	นักวิชาการการเงินและบัญชี	นักวิชาการการเงินและบัญชี	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติกร	
๓๓	๒๒-๓๐-๔-๒๑๐๔-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน
๓๔	๒๒-๓๐-๔-๒๑๐๑-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง	ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน
๓๕	๒๒-๓๐-๔-๒๑๐๓-๐๐๑	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง	ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน
๓๖	๒๒-๓๐-๔-๒๑๐๔-๐๐๑	-	-	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ว่าง
๓๘	-	-	-	นางนภาลัย วัชชัย	นางนภาลัย วัชชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๓๙	-	-	-	นางสาวดวงวัลย์ ด่านก่าจิต	นางสาวดวงวัลย์ ด่านก่าจิต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป										
๔๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง										
๔๑	๒๒-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายจิรวุฒิเน่ บัวศรียติธยา	นายจิรวุฒิเน่ บัวศรียติธยา	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๔๒	๒๒-๓๐-๕-๒๑๐๑-๐๐๑	-	-	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน
๔๓	๒๒-๓๐-๕-๒๑๐๑-๐๐๑	-	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน
๔๔	๒๒-๓๐-๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวประมจิตร วันเจริญ	นางสาวประมจิตร วันเจริญ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๕	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ว่างเดิม

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๔๖	-	นายชินนทร์ แก่นศิริ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที๑)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที๑)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๗	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที๒)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๘	-	นายอนันต์ ด่านรักษา	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๙	-	นายชัยวัฒน์ ฆงหนชัย	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป							
๕๐	-	นายสมชาย นางงม	คนงานประจํารถขยะ	คนงานประจํารถขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๕๑	-	นายเอกชัย ทองอร่าม	คนงานประจํารถขยะ	คนงานประจํารถขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๕๒	-	นายภูษิต ทองอร่าม	คนงานประจํารถขยะ	คนงานประจํารถขยะ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
๕๓	๖๒-๓-๐๘๒๒๐๓-๐๑๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยความสะดวก	ต้น	ว่างเดิม
๕๔	๐	นางสาวกนกวรรณ เข็มเสลา	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕๕	-	นางสาวณัฐจิตา ห่วงพิมิต	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๕๖	-	นางสาวณัฐชยานี อูวะคำ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง							
๕๗	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	๖๒-๓-๐๘๒๒๐๐-๐๘๙	นางสาววรรษา จ้อยชัย	ครู	ค.ศ.๒	สายงานการสอน	ชำนาญการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๕๙	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป							
๖๑	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสังเฒ่า							
๖๒	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๓	๖๒-๓-๐๘๒๒๐๐-๐๙๐	นางปราณี ขิตปลัด	ครู	ค.ศ.๒	สายงานการสอน	ชำนาญการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๖๔	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๕	-	นางสาวชลิตาภาภรณ์ จ้อยชัย	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ พ.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๖๖	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๗	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	นางปวีณาภรณ์ พวงงามเย็น	ครู		สายงานการสอน	ชำนาญการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๖๘	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๙	-	นางสาววราภรณ์ ปิ่นทอง	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		-	-	สัญญาจ้าง ๓ ค.ศ. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๗๐	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์							
๗๑	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	นางสมัญญา พวงเข็มแดง	ครู		สายงานการสอน	ปฏิบัติการ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๗๓	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๔	-	นางสาวจิราพร สืบวงษ์	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		-	-	สัญญาจ้าง ๓ ค.ศ. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง							
๗๕	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๗๖	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๗	-	นางสาวอรอุมา ธรรมเนียมใหม่	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		-	-	สัญญาจ้าง ๓ ค.ศ. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป							
๗๘	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๗๙	๖๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ร้องขอให้ กส.สอบแข่งขันแทน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลา ที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพโรจน์ เทียงธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	ว่าง	-	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	๗๕๘,๐๔๐
๒	นายสุภกริน แดงประเสริฐ	ปริญญาโท	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓	นางสุวิมล สิงห์ธรรม	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๔	นางสาวสุพร อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นายชัชชนันต์ นาคบุลเลา	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นายจักรพันธ์ ของปัญญา	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นายดอน ศรีป่าหวาย	ปวส.	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ขง.	๖๒-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ขง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑,๒๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม				กรอบัตรกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน			
๘	นางสาววณัญท์ จันทิ	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๓๐๐x๑๒)	-	๑๙,๖๒๐ (๑,๕๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐		
๙	น.ส.ปรีชาต พันธุ์กมล	ปวส.	๖๒-๓๐-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๖๒-๓๐-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑,๓๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐		
๑๐	น.ส.อารีรัตน์ ลาตหนองุ่น	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๖๒-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐		
๑๑	นายณัฐฤทธิดา ชันติวงศ์	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๖๒-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐		
๑๒	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๖๒-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐		

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่า ตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๓	นางณณานิณี สุตชา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๕,๙๒๐ (๑๙,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๒๐	
๑๔	นางสาวกัศรินทร์ พัฒนาพุดพิงค์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	-	ผู้ช่วยนัก ทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๘,๓๒๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๓๒๐	
๑๕	นางสาวริสรภา สีบวงษ์	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	๑๘๘,๔๘๐ (๑๕,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๔๘๐	
๑๖	นางยุพิน พรหมเรียน	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	๑๙๐,๙๒๐ (๑๕,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๙๒๐	
๑๗	นางสาววรรณฯ สุขมยา	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๓)	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๓)	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	๑๕,๖๖๐ (๑,๓๐๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐	
๑๘	นายสมคิด จันทร์แก้ว	ม.๓	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	๑๙๑,๘๘๐ (๑๕,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๘๘๐	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๑๙	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๒๐	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑๓๔,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๔,๙๖๐
๒๑	นายชนดล พันธุ์นาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๖๑,๗๒๐ (๑๓,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๗๒๐
๒๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๓	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๔	นายอินยะ แก่นศิริ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๖,๖๔๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอัตร ตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๕	น.ส.กัญชรา เสือทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๖	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	นายสมพงษ์ โสภณ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นางวันนา สิงคนอง	ป.๔	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๐	นางสุนันทา บุษบาศรี	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
๓๑	น.ส.เพชรภูมิ แซงหมื่น	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๓๒	น.ส.ชลาลัย สมบูรณ์กุล	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก	๑๘๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๘๐
๓๓	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๓๔	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๓๕	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสถ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบัตรกำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม		กรอบัตรกำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน		
กองคลัง											
พนักงานส่วนตำบล											
๓๖	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง./ขง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	น.ส.ดาววัลย์ ด้านการจัด	ปวช.	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๖,๖๔๐
๓๘	ว่าง	ปวส.	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๓๙	นางนภลัย วัลย์ชัย	ปวส.	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	๙,๑๘๐ (๗๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐	ว่าง	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๑	นายจิรวัฒน์ บัวศรียศธिया	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๗,๓๒๐
๔๒	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสค.	ปริญญาตรี	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓๐-๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓๐-๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๔๓	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสค.	ป.ส.	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐-๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐-๕-๔๑๐๑-๐๐๑	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๔๔	นางสาวเปรมจิตร์ วันเจริญ	ป.ส.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐-๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓๐-๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑๕๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๙,๐๒๐ (๑,๕๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๕	นายชินนท์ แก่นศิริ	ปวท.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๔๖	ว่าง	ป.ส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อัตร/ค่า ตอบแทน	
๔๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๔๘	นายอนันต์ ด้านรักษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๖๐๐	
๔๙	นายชัยเมธี วงทนชัย	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	นายสมชาย นางงาม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๕๑	นายเอกชัย ทองอร่าม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๕๒	นายกฤษณะ ทองอร่าม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๔	น.ส.กนกวรรณ เข็มเตา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ท.ก.	๖๒-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ท.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๕	นางสาวนัฐธิดา ห่วงพิมล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๖	นางสาวนัฐธยาน์ จุฑะคำ	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	๑๕,๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง												
๕๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๕๘	นางสาวรรรยา จ้อยชัย	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๕๙	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๑	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขวเลิงโต												
๖๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๓	นางปราณี จิตปลัด	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๔	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-
๖๕	นางสาวชติภาภรณ์ จ้อยชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรออัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรออัตรากำลังเดิม			กรออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนุ่น												
๖๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๖๗	นางปรีชาภรณ์ พวงบานเย็น	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๘๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓๐-๘๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๘	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๙	นางสาววราภรณ์ ปิ่นทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์												
๗๑	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๒	นางสมัชชญา พวงเข้มแดง	ปริญญาตรี	๖๒-๓๐-๘๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๖๒-๓๐-๘๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	ค.ศ.๑	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๓	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๔	นางสาวจิราพร สีสบงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขินดินแดง												
๗๕	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๗	นางสาวอรุณา ธรรมเบือใหม่	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๘	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		คณงานทั่วไป	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคณลงสู่ตำแหน่งกรออัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออัตรากำลังเดิม			กรออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๗๙	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก./พ.ก.	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕- ๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก./พ.ก.	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐