



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแนวทาง ในการดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๓
๕. แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔
๖. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๕
๗. การติดตามและประเมินผล	๖
๘. บทสรุป	๖
๙. บัญชีการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๗-๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕-๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒-๓๓
๑๒. โครงสร้างส่วนราชการ	๓๔-๓๕
๑๓. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	๓๖
๑๔. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖-๓๘
๑๕. การวิเคราะห์บุคคลากร (SWOT)	๓๘
๑๖. การวิเคราะห์ในระดับองค์กร (SWOT)	๓๙
๑๗. การวิเคราะห์โครงการและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๐
๑๘. ภาคผนวก	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่ ๒๕๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	
- รายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดย ทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้งจึงได้จัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้งในการปฏิบัติงาน ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้ง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้ง
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้ง

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้ง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้งทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้าน คุณธรรมจริยธรรม

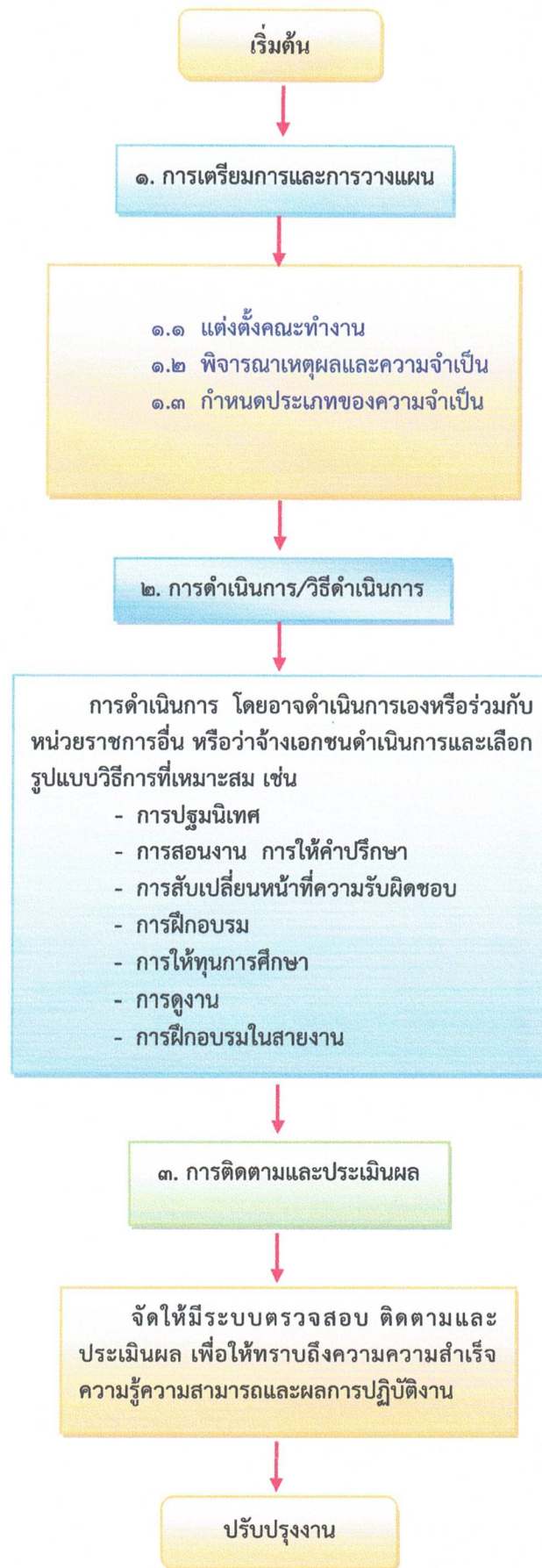
๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำ ข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่อง que ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถ เลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การ สับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบ กับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๕.แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



๖. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๖.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้ง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้งจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้ง จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชน เป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้งเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรมในสายงาน
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๗. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้ง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมิน ผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านแก้งส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๘. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านแก้ง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและ การถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจ ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์อยู่เสมอ

บัญชีการดำเนินโครงการ
ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและการให้ความสำคัญในการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง- ด้านการบริหาร- ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- อบรมในเทศ- ฝึกอบรม- ศึกษาดูงาน- ประชุมเชิงปฏิบัติ- การสัมมนา- การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ <p>ให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</p>	พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘	งบ อบต.	

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑.ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.จัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๓.มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ -ปฐมนิเทศ -ฝึกอบรม -ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ -วางมาตรการจริงจังและลงโทษ	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	งบ อบต.	

รายละเอียดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒.ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓.ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ -ปฐมนิเทศ -ฝึกอบรม -ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ -ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘	งบ อบต.	

๙. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการสนับสนุนการศึกษาให้ศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	- เพื่อยกระดับความรู้ ของบุคลากรให้สูงขึ้น	ตามจำพนักงานที่ผ่าน การประเมินและได้รับ การคัดเลือกให้ศึกษาต่อ	ป.โท ๖๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี ป.ตรี ๓๐,๐๐๐ - ๔๐,๐๐๐บาท/ คน/ปี	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- บุคลากรได้รับความรู้และ นำมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ อบต.และบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	พนักงาน/ลูกจ้างที่บรรจุ แต่งตั้งใหม่	-	ช่วงเวลาที่บรรจุ แต่งตั้ง	- พนักงานที่บรรจุใหม่มี ความรู้ความเข้าใจและ ปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับ มอบหมาย	ท้องถิ่นจังหวัด
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	- เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงาน จ้าง	๑๒๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- บุคลากรได้รับความรู้ และ นำมาประยุกต์ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
๔	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- เพื่อให้บุคลากรนำ คุณธรรมและจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงาน จ้าง	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	-บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริการประชาชน และดำเนินชีวิตอย่างปกติ สุข	สำนักงานปลัด
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมคณะผู้บริหาร และตำแหน่งผู้บริหาร	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานของผู้บริหาร	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งผู้บริหารทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ

๙. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๖	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (โดยจัดหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	พนักงาน/ลูกจ้างในระดับปฏิบัติการทุกคน	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๗	โครงการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฐมวัย	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะประสบการณ์ในการจัดการศึกษา	บุคลากรในสังกัด	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	-ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ในการจัดการด้านการศึกษา	ส่วนการศึกษา
๘	หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กรมส่งเสริม/อื่นๆ
๙	อบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากร อปท.	- เพื่อพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงาน จ้าง	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	-ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ

๙. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๐	โครงการฝึกอบรมในสายงานของ พนักงานส่วนตำบล	- เพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงาน จ้าง/คณะผู้บริหาร/ สมาชิกสภาฯ	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตร	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ
๑๑	อบรมหลักสูตรนายก อบต.	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหาร ท้องถิ่นในหลักสูตร	นายก อบต.	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- นายก อบต. มีความรู้ เข้าใจ ในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริม/อื่นๆ
๑๒	อบรมหลักสูตรรองนายก อบต.	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหาร ท้องถิ่นในหลักสูตร	รองนายก อบต.	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- รองนายก อบต. มีความรู้ เข้าใจ ในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริม/อื่นๆ
๑๓	อบรมหลักสูตรเลขานุการนายก อบต.	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่	เลขานุการนายก อบต.	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- เลขานุการนายก มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของ ตนเอง	กรมส่งเสริม/อื่นๆ

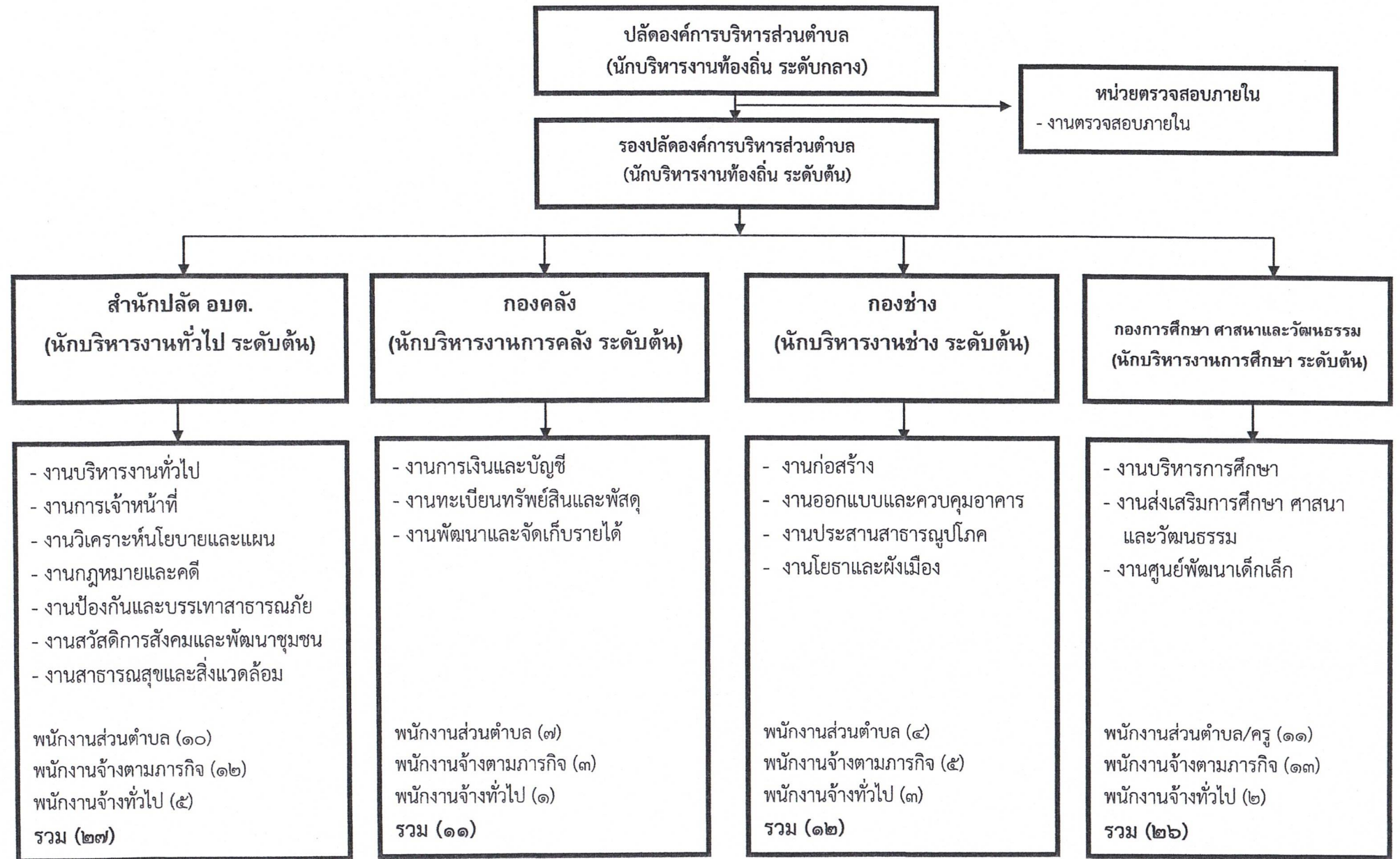
๙. บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๔	อบรมหลักสูตรประธานสภาฯ อบต.	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่	ประธานสภาฯ	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- ประธานสภาฯมีความรู้ เข้าใจ ในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริม/อื่นๆ
๑๕	อบรมหลักสูตรรองประธานสภาฯ	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่	รองประธานสภาฯ	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- รองประธานสภาฯมีความรู้ เข้าใจ ในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริม/อื่นๆ
๑๖	อบรมหลักสูตรเลขานุการประธานสภาฯ	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่	เลขานุการประธานสภาฯ	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- เลขานุการสภาฯ มีความรู้ เข้าใจ ในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริม/อื่นๆ
๑๗	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาฯ	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่	สมาชิกสภาฯ	เป็นไปตาม รายจ่ายของแต่ละ หลักสูตรหรือ โครงการ	ต.ค.๖๗-ก.ย.๖๘	- สมาชิกสภาฯ มีความรู้ เข้าใจ ในบทบาทของตนเอง	กรมส่งเสริม/อื่นๆ

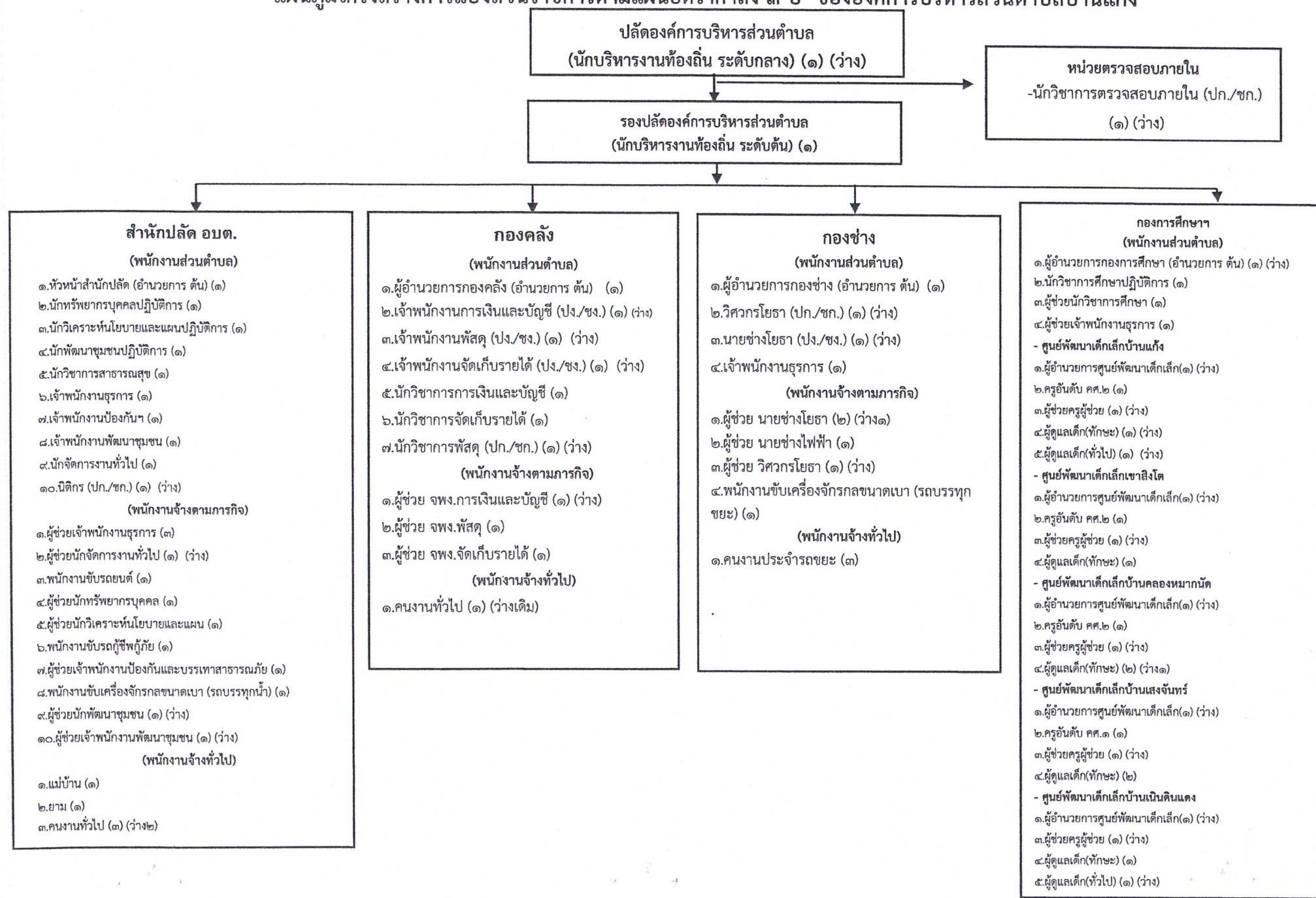
*** หมายถึงเป็นโครงการที่อยู่ในข้อบัญญัติ

๑๐. โครงสร้างส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

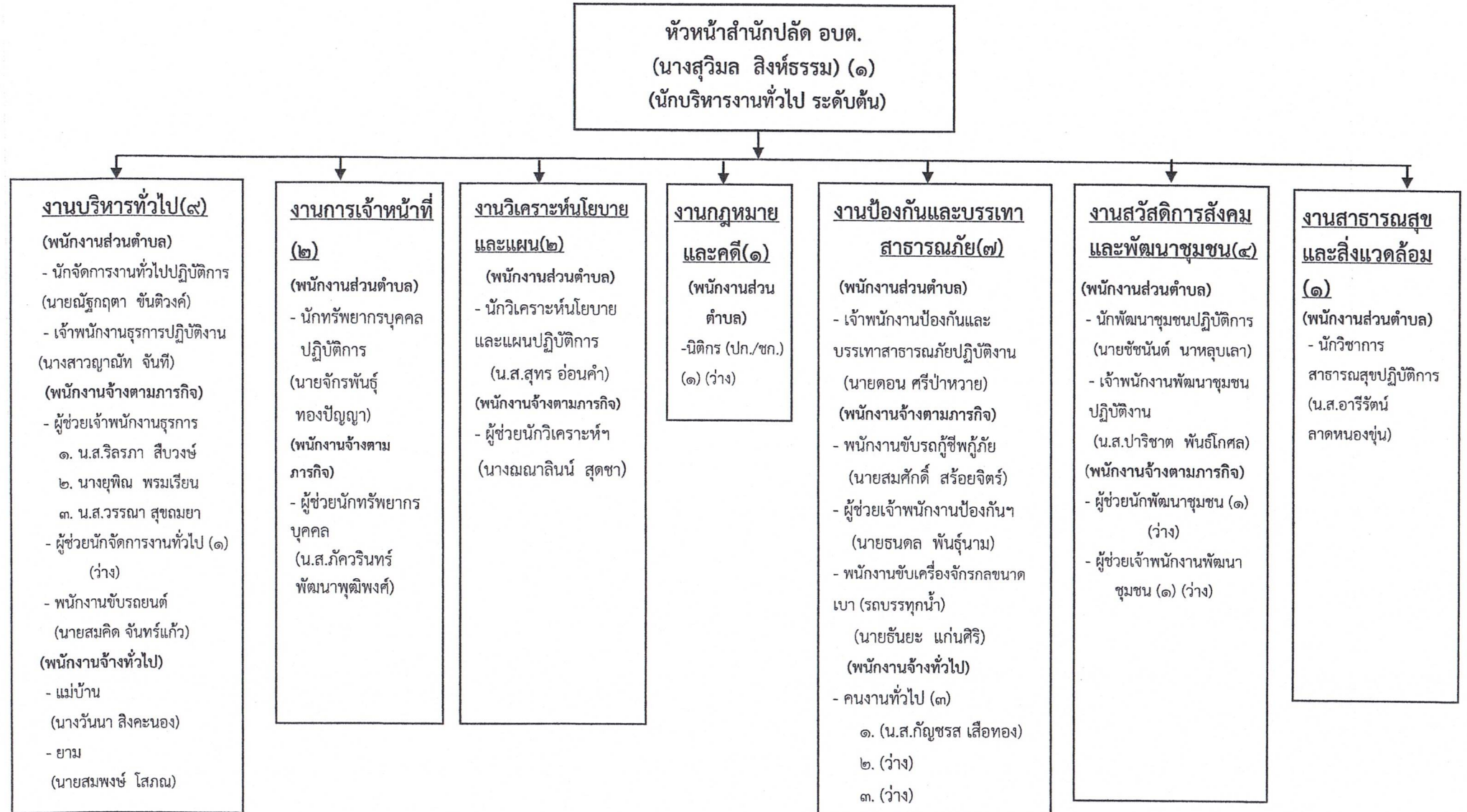
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



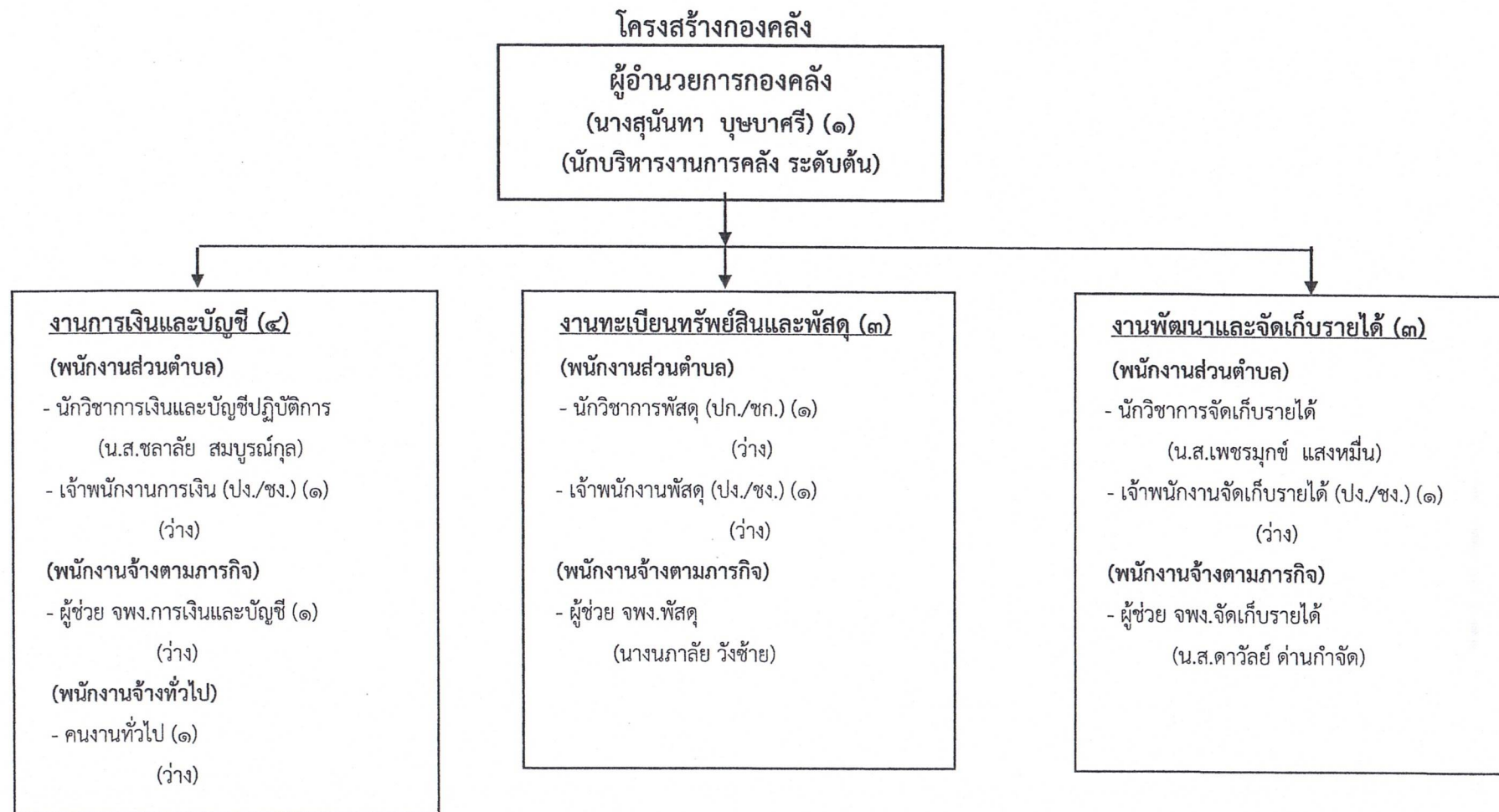
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

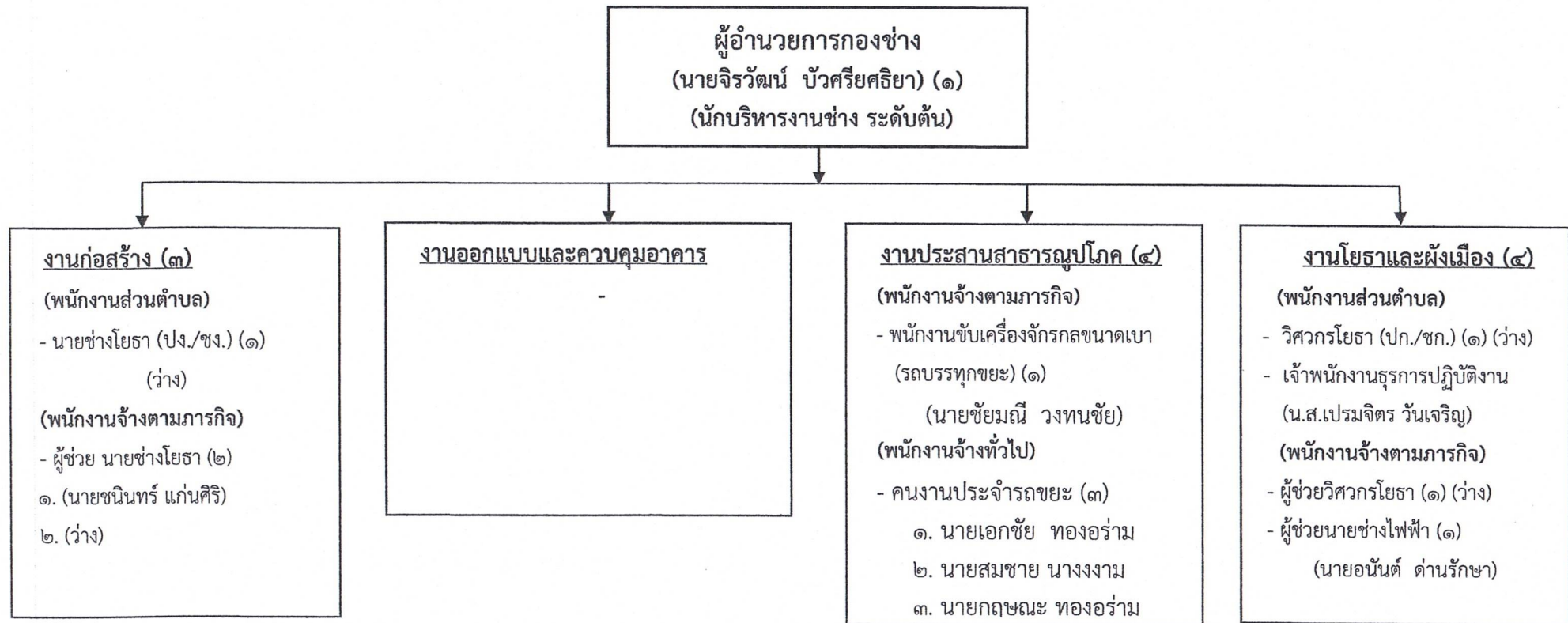


ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ขพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	๖	-	-	-	๑	-	-	๑๐	-	๑๒	๕	๒๗



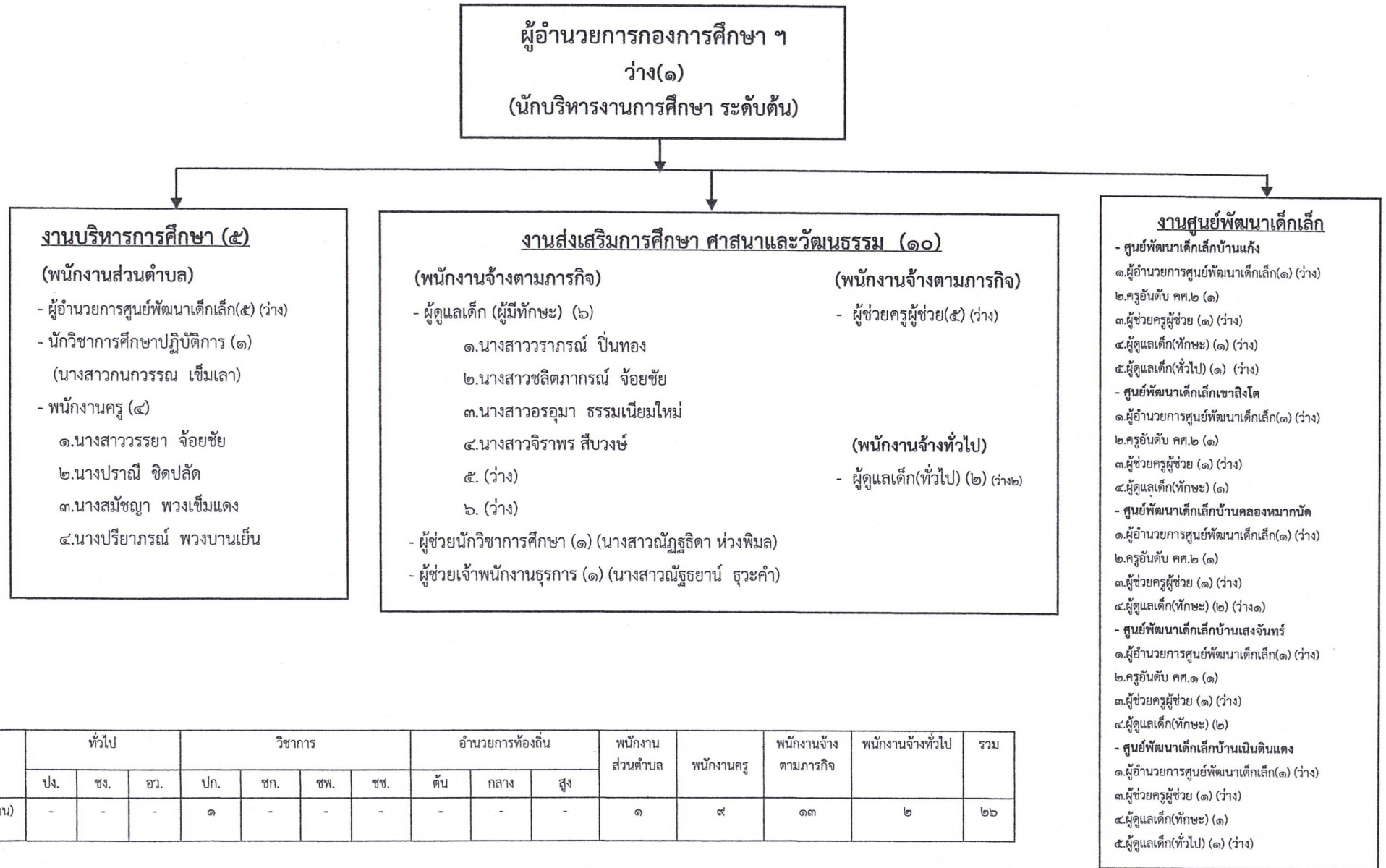
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๗	-	๓	๑	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



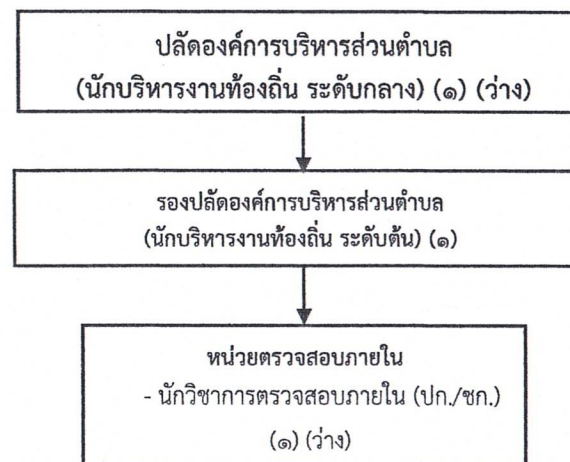
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๕	๓	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๔	๑๓	๒	๒๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่า ตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๒๖,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	๗๕๘,๐๔๐
๒	นายสุภจรินทร์ แดงประเสริฐ	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓	นางสุวิมล สิงห์ธรรม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑- ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๔	นางสาวสุทร อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓- ๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ชก	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นายชัชชนันท์ นาหุลบุลา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นายจักรพันธ์ ทองปัญญา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒- ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	นายดอน ศรีป่าหวาย	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕- ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปง./ชง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑,๓๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน	
๘	นางสาวญาณัท จันทิ	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๙,๐๒๐ (๑,๕๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๙	น.ส.ปาริชาติ พันธโกศล	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๑- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ปง./ชง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑,๓๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๐	น.ส.อารีรัตน์ ลาตหนองขุ่น	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก./ชก	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๑๑	นายณัฐกฤตา ชันติวงศ์	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๒	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕- ๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่า ตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๓	นางณณาลินน์ สุธชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วย นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๕,๙๒๐ (๑๙,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๒๐
๑๔	นางสาวกัควรินทร์ พัฒนาพุดิพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	-	ผู้ช่วยนัก ทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๘,๓๒๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๓๒๐
๑๕	นางสาววิมลภา สืบวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	๑๘๙,๔๘๐ (๑๕,๗๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๔๘๐
๑๖	นางยุพิน พรหมเรียน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	๑๙๐,๙๒๐ (๑๕,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๙๒๐
๑๗	นางสาววรรณมา สุขถมยา	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 (๑๕,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๘๘๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

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	นายธนดล 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	นายธันยะ แก่นศิริ	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา (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	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.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			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 (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
๓๑	น.ส.เพชรमुखี แสงหมื่น	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก./ชก	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๓๒	น.ส.ชลาลัย สมบูรณ์กุล	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงิน และบัญชี	ปก./ชก	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๓๓	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๓๔	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๓๕	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๖	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสส.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	น.ส.ดาวัลย์ ด่านกำจัด	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	นางนภาลัย วังชัย	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
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่า ตอบแทน	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๑	นายจิรวุฒน์ บัวศรียศธียา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๔๒	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๔๓	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๔๔	นางสาวเปรมจิตร วันเจริญ	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	๑๙,๐๒๐ (๑,๕๘๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๕	นายชนินทร์ 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.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			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 คำนรักษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๖๐๐
๔๙	นายชัยมณี 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 (๓,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๑	นายเอกชัย ทองอร่าม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๒	นายกฤษณะ ทองอร่าม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	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	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗- ๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๔	น.ส.กนกวรรณ เข็มเลา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๕	นางสาวณัฐธิดา ห่วงพิมล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๕๖	นางสาวณัฐธยาน์ รุยะคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๗๖๐ (๑๑,๙๘๐x๑๒)	-	๑๕,๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง												
๕๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๘	นางสาววรรษยา จ้อยชัย	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	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			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต												
๖๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๓	นางปราณี ขิตปลัด	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	นางสาวชลิตภากรณ์ จ้อยชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

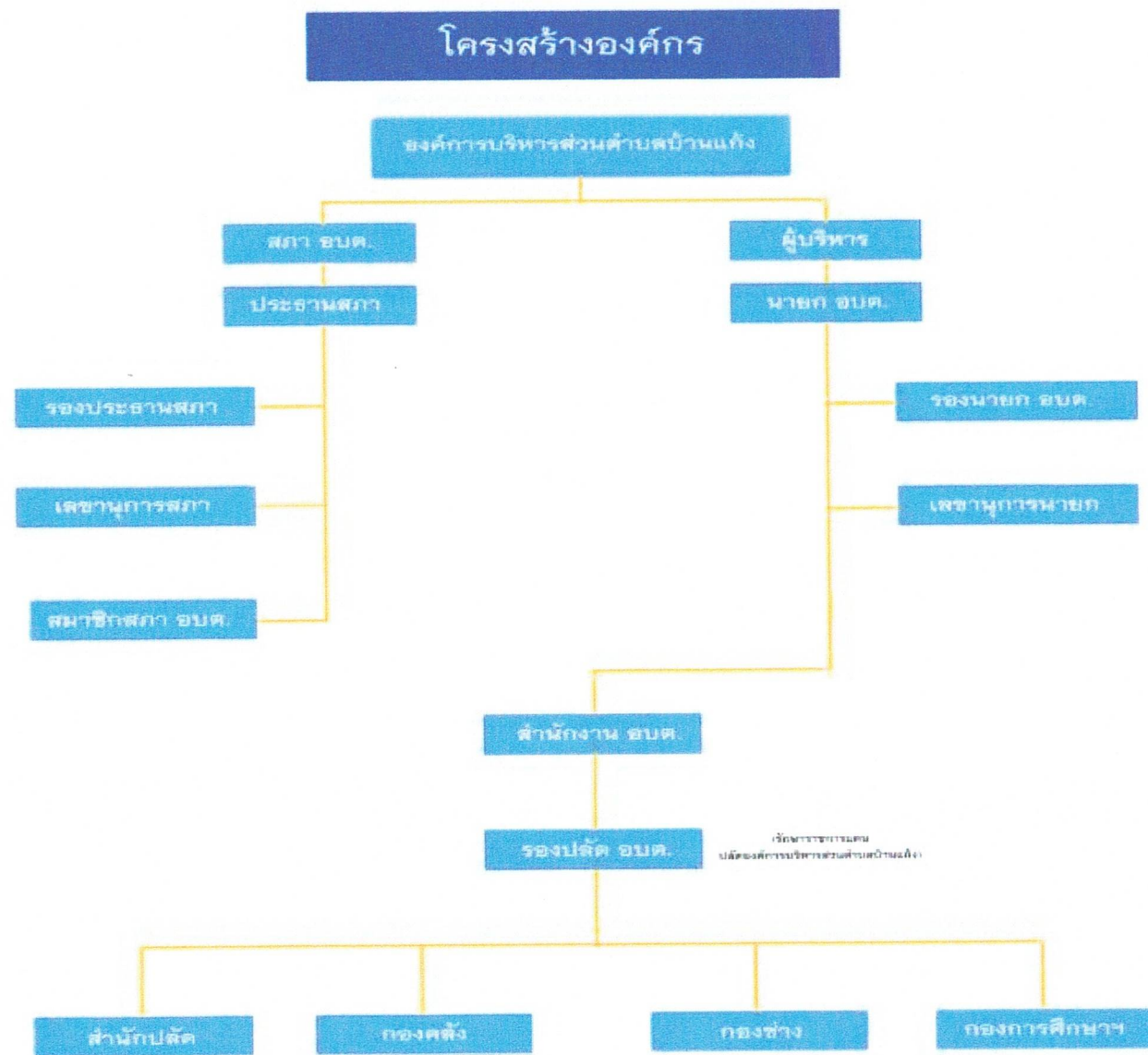
๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น/ค่า ตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัต												
๖๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๗	นางปรียาภรณ์ พวงบานเย็น	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๘	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๙	นางสาววราภรณ์ บันทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์												
๗๑	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๒	นางสมัชญา พวงเข็มแดง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	ค.ศ.๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	ค.ศ.๑	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๓	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๔	นางสาวจิราพร สืบวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง												
๗๕	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๗	นางสาวอรุมา ธรรมนิยมใหม่	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๘	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			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	ปก./ชก.	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕- ๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐

โครงสร้างส่วนราชการ



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

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

ภายในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะมีความก้าวหน้ามั่นคง ในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชนและประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีการพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น

ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน 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) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้มีการพัฒนาโดย

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี
๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้
 ๑. หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
 ๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๕ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๖ หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา/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

วิเคราะห์บุคลากร

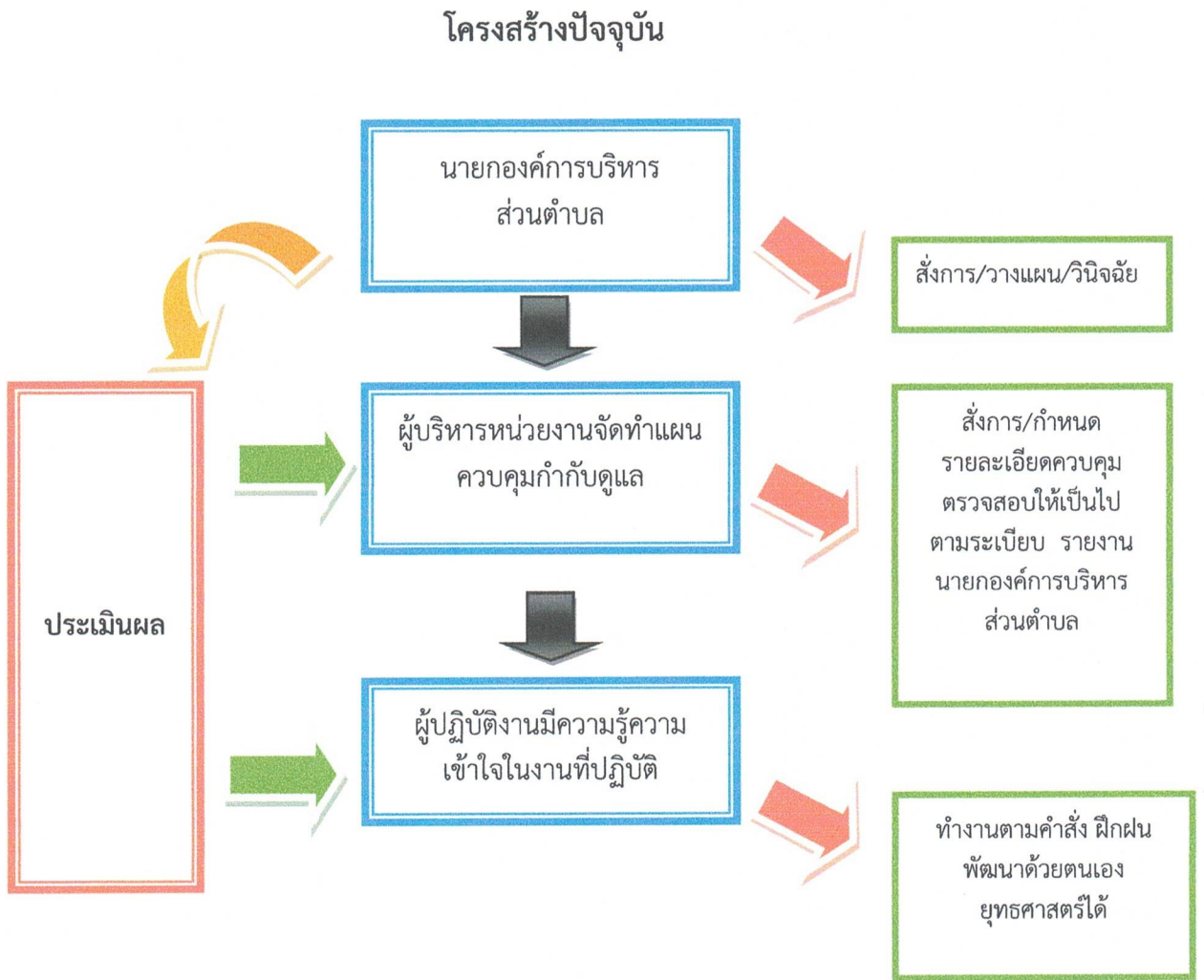
การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์ระบบแบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

<p>S จุดแข็ง</p> <p>๑.มีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๒.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>W จุดอ่อน</p> <p>๑.ทำงานในลักษณะการใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๒.ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ๓.มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจของ อบต.</p>
<p>O โอกาส</p> <p>๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒.มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิก อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>T ข้อจำกัด</p> <p>๑.บุคลากรมีเงินเดือน ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</p>

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;">S จุดแข็ง</p> <p>๑.การเดินทางสะดวก ๒.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p style="text-align: center;">W จุดอ่อน</p> <p>๑.ทำงานในลักษณะการใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๒.ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ๓.มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจของ อบต.</p>
<p style="text-align: center;">O โอกาส</p> <p>๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒.บุคลากรมีความรู้ด้านสภาพพื้นที่ ศักยภาพของประชาชนได้ดี ๓.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ</p>	<p style="text-align: center;">T ข้อจำกัด</p> <p>๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ</p>

การวิเคราะห์โครงสร้างและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗
พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแผนในการ
พัฒนาบุคลากร ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายไพโรจน์ เพ็ญธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่ ๒๕๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้
 - ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๒.๓ ดำเนินการด้านอื่นๆ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายไพโรจน์ เพ็ชร์ธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
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	นายสุภจริน แดงประเสริฐ	กรรมการ	นายสุภจริน แดงประเสริฐ
๓	นางสุนันทา บุษบาศรี	กรรมการ	นางสุนันทา บุษบาศรี
๔	นายจิรวุฒิ บัวศรียศธिया	กรรมการ	นายจิรวุฒิ 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 นายองค์การบริหารส่วนตำบล	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 ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 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 - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการ ในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิก 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 อัตรာ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรာ และ พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรာ 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	-	-	-	นายสุภจัน แดงประเสริฐ
สำนักปลัด อบต.								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (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	-	-	-	นายชัยนิต นาหลบลดา
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจักรพันธุ์ ทองปัญญา
๗. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อารีรัตน์ สาคททองสุน
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ญาณี จันทร์
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปาริชาติ พันธิกุล
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายคอน ศรีป่าหวาย
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐฤดา ชันติวงศ์
๑๒. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอใช้บัญชี กสค
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางณณภรณ์ สุดชา
๑๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัทรวรินทร์ พัฒนาภูมิพงศ์
๑๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.วิมลภา สิบวงษ์ นางยุทิม พรหมเรียน น.ส.วรรณมา สุขธมยา
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนนต์ พันธุ์นาม
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธัญยะ 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 เลือทอง ว่างเดิม ๒
๒๔. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมพงษ์ ไสภณ
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 บุชบาตรี
๒๗.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พรณุกษ์ แสงหมั่น
๒๘.นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลาศัย 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.ดาวัลย์ ต่านก่าจัด
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนภาลัย 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 และอัตราคนที่จะโอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆค่ะ

ในส่วนการปรับลดตำแหน่ง หรือ เพิ่มตำแหน่ง ของกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มี และตำแหน่งว่างรอการมาบรรจุ ลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

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

กองช่าง								
๓๗.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิรวัดน์ บัวศรีศศิธา
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	-	-	-	นายชนินทร์ แก่นศิริ ว่างเดิม ๑
๔๓.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ คำรักษา
๔๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัยณัฏ วงทนชัย
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕.คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายสมชาย นางงาม นายเอกชัย ทองอร่าม นายฤกษ์ณะ ทองอร่าม

ในส่วนของกองช่าง มีตำแหน่งว่าง ที่ร้องขอให้กรมฯ เป็นผู้จัดสอบแข่งขันแทน จึงไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ดังนี้

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

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่จะโอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆค่ะ

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 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗.นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กนกรรณ เข้มเล่า
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๘.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐธิดา ห่วงพิมพ์
๔๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐยานี สุวะคำ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง								
๕๐.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๑.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรรายา 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 ชิตปลัด
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๕๗.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลลดาภรณ์ จ้อยชัย
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัค								
๕๙.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเบญจภรณ์ พวงบานเย็น
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๖๑.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๒.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรรณภรณ์ ปิ่นทอง ว่างเดิม ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์								
๖๓.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๔.ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสมิษฐา 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 (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อรอุมา ธรรมนิยมใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่จะโอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆค่ะ

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 กสณ.
รวม	๖๙	๗๙	๗๙	๗๙	+๑๐	-	-	

ในส่วนของกองคลัง มีตำแหน่งว่างที่ร้องขอให้กรมฯ เป็นผู้จัดสอบแข่งขันแทน จึงไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ดังนี้

๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งอื่นๆ ที่ยังว่างอยู่ ตามบัญชีด้านบน ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต และอัตราคนที่จะโอนย้ายมาบรรจุในตำแหน่งนั้นๆค่ะ

ประธาน - เรื่องอื่นๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่ครับ

รองปลัด อบต. - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เสขานำมาให้ดู 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. ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประชาชนมีคุณภาพ มี ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยยาเสพติด 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 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเกษตร 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 พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาสิ่งแวดลอม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการ ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เยาวชนต้นตอถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมิณผล/ตรวจสอบได้ครับ

สำหรับ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ก็เป็นอย่างไรที่ฉันได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วยครับ

ประธาน ถ้าหากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอและมีความเห็นเป็นอย่างอื่น ผมขอมติในที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบ คงตำแหน่ง ไม่ยุบ และไม่เพิ่มตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เลขา ตามที่ดิฉันได้ชี้แจงการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งในขั้นนี้เรียกว่า ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากรจากนั้นจะได้ส่งร่าง เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลังจังหวัดสระแก้ว เมื่อคณะกรรมการพิจารณา และให้ความเห็นชอบแล้ว จึงจะได้เสนอร่างแผนฯ เพื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ต่อไปค่ะ

ประธาน ขึ้นตอนต่อไป 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