

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๘)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตจะมีการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับงานและเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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	

****



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘)

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายไพโรจน์ เที่ยงธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานนิติการ

๑.๔ งานสวัสดิการสังคม

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๗ งานบริหารงานสาธารสุข

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒.๔ งานจัดหาพัสดุ

๓ **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกียวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑.๔ งานกีฬาและนันทนาการ

๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายไพโรจน์ เที่ยงธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๘ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายไพโรจน์ เที่ยงธรรม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

****

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญยิ่งโดยเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้นตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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.) ได้มีมิติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จักทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้เห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังละกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.สระแก้ว) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้จัดทำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนบ้านแก้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนบ้านแก้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) 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) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวน และคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงาน

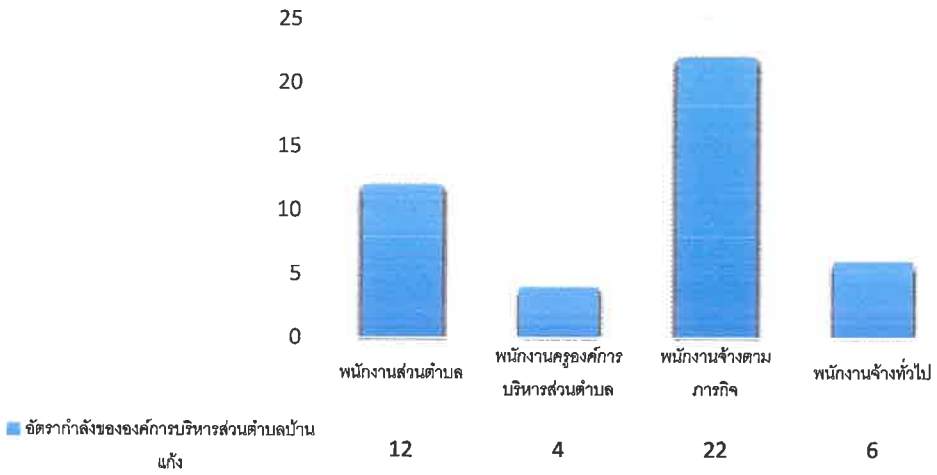
ในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป" จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภทและลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดังนี้

- *พนักงานส่วนตำบล* : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดและรองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- *พนักงานจ้าง* : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์บ้านแก้ง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

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

- *สำนักปลัด* คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- *กองคลัง* คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- *กองช่าง* คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

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

- *หน่วยตรวจสอบภายใน* คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการการ งบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบ หลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นสำคัญ

(๒) วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply pressure) โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง และตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็น สายงานวิชาการและสายงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ ทั้งนี้การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นสำคัญ

(๓) การนำข้อมูลระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงของแต่ละบุคคลแต่ละตำแหน่ง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ซึ่งก่อนจะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑) พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสายงานว่าสอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่,มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่และการมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่าลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง,ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้ รวมถึงการพิจารณาว่าหากมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>การคิดปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ</u>

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

- 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

(๑) การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานและการบริหารราชการให้สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง (การตรวจประเมิน LPA)

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา ในการบริหารงานบริหารงบประมาณ และการบริหารคน มาพิจารณาในประเด็น ดังนี้

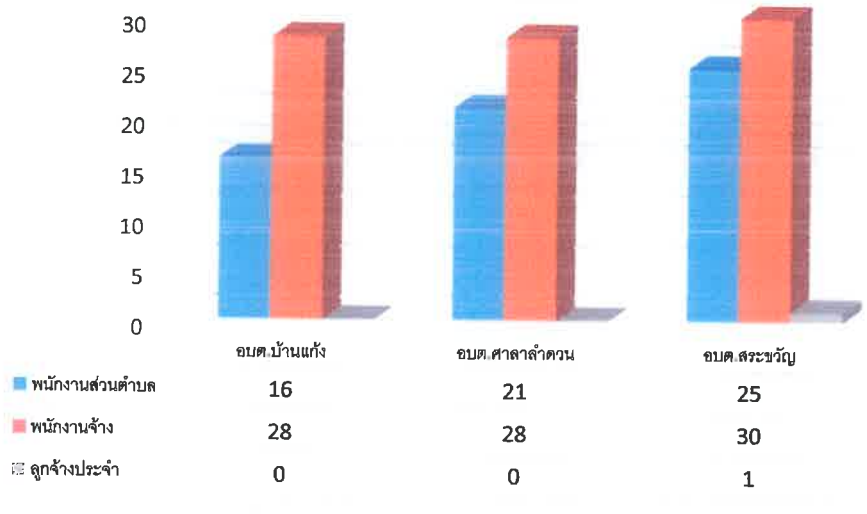
๕.๑) ประเด็นเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่มีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นในส่วนราชการนั้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๒) ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ในวางแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๕.๓) ประเด็นเรื่องความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

(๖) เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของพนักงาน
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทลักษณะภูมิประเทศและเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก มีเพียงแต่พนักงานจ้างประเภททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่มีจำนวนมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งมีภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องใช้พนักงานจ้างประเภททั่วไปค่อนข้างมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กรโดยรวม ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยการเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อให้จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถ

ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนข้าราชการ และลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักกงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้วยการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที

ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายและเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับปริมาณงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน 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 พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

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 ให้อำเภอเมืองสระแก้ว,สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพทั่วไป

ตำบลบ้านแก้ง เป็นชุมชนดั้งเดิมอยู่บริเวณคลองพระปรง เมื่อประมาณ ๒๐๐ ปีมาแล้ว มีชาวบ้านอพยพมาจากที่ต่าง ๆ เดินทางมาตามคลองพระปรงและรวมตัวอยู่บริเวณแก่งน้ำ จึงเรียกว่า “บ้านแก่ง” 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 ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑๐ บ้านวังหิน จำนวน ๓๓๐ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑๑ บ้านคลองหมากนัด จำนวน ๔๕๑ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑๒ บ้านดง จำนวน ๒๘๗ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑๓ บ้านแสงจันทร์ จำนวน ๑๖๖ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑๔ บ้านเนินดินแดง จำนวน ๑๒๔ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองแหน จำนวน ๑๕๑ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๑๖ บ้านคลองอาราง จำนวน ๑๓๘ ครัวเรือน

อาชีพ

อาชีพหลัก ทำนา

อาชีพเสริม หัตถกรรม

จำนวนประชากร

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

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวนครัวเรือน	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	๗๘๗	๒๔๗	
๕	บ้านโนน	๒๖๐	๒๕๑	๕๑๓	๑๖๒	
๖	บ้านโรงเลื่อย	๒๕๔	๒๓๐	๔๘๕	๑๕๖	
๗	บ้านห้วย	๓๒๔	๓๑๗	๖๔๑	๑๘๔	
๘	บ้านเหล่ากกโก	๔๙๑	๕๐๔	๙๙๖	๒๙๗	
๙	บ้านเขาสิงโต	๗๒๑	๗๓๕	๑,๔๕๖	๔๒๐	
๑๐	บ้านวังหิน	๔๔๙	๕๐๔	๙๕๗	๓๔๒	

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
๑๑	บ้านคลองหมากนัด	๗๒๗	๗๒๑	๑,๔๕๑	๔๗๑	
๑๒	บ้านดง	๔๐๕	๔๑๒	๘๑๙	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 มีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไร โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ 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

- ปัญหาการขาดความรอบรู้ในการประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
- 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย 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) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๕) ให้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

๖) ให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่น สนามกีฬากลาง ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม

๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

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. ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมการเกษตร

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 ปลอดจากยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล 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 การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมการเกษตร มี ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการเกษตรการส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ 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 ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพรณรงค์ให้เยาวชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมินผล/ตรวจสอบได้

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ปัญหาและความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการชำรุดทรุดโทรม ของถนน สะพาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนเป็นหลุม

๑.๒ ปัญหาในการขาดแหล่งน้ำในการทำการเกษตร และการอุปโภค บริโภค

๑.๓ ปัญหาขาดเอกสารสิทธิ์มนที่ดินทำกิน

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 ปัญหาการบริการสาธารณสุขในหมาบ้านไม่เพียงพอ

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 ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน 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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๕.๑.๖ การสาธารณูปการ (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 คนชราและผู้ด้อยโอกาส (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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (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 โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง แบบองค์รวม มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร 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. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ
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. การส่งเสริมสินค้าโอท๊อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

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

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 และการพัฒนาประสิทธิภาพของ บุคคลากรในหน่วยงาน

๖. การส่งเสริมการศึกษา อาทิเช่น ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น ผู้มีความรู้ความคิดทัศนคติทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิเช่น ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยต่างๆ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการรองรับเหตุสาธารณภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ในวันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ

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 ศาสนา และวัฒนธรรม

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ 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 การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

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

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังสามารถบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่นและสภาวะแวดล้อมภายนอก 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

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

โอกาส (Opportunity = O)

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

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 ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๑. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนานทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย

๑๒. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น

๑๓. การประเมินผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติงบเชิงประมาณและเชิงคุณภาพ

การใช้เทคนิค SWOT Analysis ทำให้ทราบปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดังนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว ทำให้กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิมบางส่วนไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน

๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๓. การกำหนดตำแหน่ง หรือการสรรหาบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งบางส่วนไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

<u>แนวทางในการแก้ไขปัญหา</u>

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ยึดหลักการวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับพร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

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

รวมถึงจำนวนอัตรา กำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ สอดคล้องปัญหาและความต้องการของระชาชนที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง 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	แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดจากยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็กเยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส แนวทางที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐานการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมการเกษตร	แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการเกษตรการส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร แนวทางที่ ๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์	การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพรณรงค์ให้เยาวชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมินผล/ตรวจสอบได้	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๘๕ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงาน และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

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 และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** 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 ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กชพร เทศมหา
๒.รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุภจริน แดงประเสริฐ
สำนักปลัด อบต.								
๓.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุวิมล สิงห์ธรรม
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุทร อ่อนคำ
๕.นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัชนันต์ นาหลุบเลา
๖.นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพัสกร โพธิจักร
๗.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปาริชาต พันธ์โกศล
๑๐.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑.นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐกฤตา ขันติวงศ์
๑๒.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓.นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔.นิติกร (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	-	-	นางสาวศุภาพิชญ์ อัจฉริยะกุล
๑๕.นิติกร (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๑๖.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางฌณาลินน์ สุดชา
๑๗.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัควรินทร์ พัฒนาพุฒิพงศ์
๑๘.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเอกพจน์ เจริญวงษ์
๑๙.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาภรณ์ ด่านชุมพร
๒๐.ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑.ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒.ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ริลรภา สืบวงษ์ นางยุพิณ พรมเรียน น.ส.วรรณา สุขถมยา
๒๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนดล พันธุ์นาม
๒๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วราภรณ์ สุดอารมย์
๒๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธันยะ แก่นศิริ
๒๘.พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร์
๒๙.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมคิด จันทร์แก้ว
๓๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑	๑	-	-	-	น.ส.วิภาดา บัวฮุมรา
๓๑.พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย)	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๓๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	-	-	นายกำพล หน่อยปราบ
๓๓.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔.คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายศุภกร ภูครองนาค น.ส.กัญญ์ชญาวีร์ สุรินทร์เขต น.ส.เหน่งน้อย ทรัพย์มั่น
๓๕.พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๓๖.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมพงษ์ โสภณ
๓๗.แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวันนา สิงคะนอง
กองคลัง								
๓๘.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุนันทา บุษบาศรี
๓๙.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐.นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลาลัย สมบูรณ์กุล
๔๑.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๔๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๕.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๔๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พรชนก ชนะหาญ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ดาวัลย์ ด่านกำจัด
๔๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนภาลัย วังช้าย
๔๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณภัทรสรณ์ ด่านคำแห่ง
กองช่าง								
๕๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๕๒.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๓.นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโยธิน คำเหมือง
๕๔.นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๕๕.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๕๖.ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๗.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	**ว่างเดิม ๒ อัตรา**
๕๘.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ ด่านรักษา
๕๙.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัยมณี วงทนชัย
๖๐.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๖๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชัชฎาภรณ์ สุภาษา
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒.คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายสมชาย นางงาม นายเอกชัย ทองอร่าม นายสันติ วงทนชัย
๖๓.คนงานประจำรถขยะ	-	-	๓	๓	-	-	-	**ว่าง ๓**
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๖๔.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๕นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๖.นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๖๗.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
๖๘.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฏฐธิดา ห่วงพิมล
๖๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐธยาน์ ธุวะคำ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง								
๗๐.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗๑.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรรยา จ้อยชัย
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๗๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๓.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๔.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต								
๗๕.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗๖.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปราณี ชิดปลัด
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๗๘.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ชลิตภากรณ์ จ้อยชัย
๗๙.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัด								
๘๐.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘๑.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปรียาภรณ์ พวงบานเย็น
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๘๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๓.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์								
๘๔.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘๕.ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสมัชญา พวงเข็มแดง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๘๖.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิขรินทร์ รสผักแว่น
๘๗.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง								
๘๘.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๘๙.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิราพร สืบวงษ์
๙๐.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๙๑.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจตรวจสอบภายใน								
๙๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมุทิตา ธนาจรรยากุล
รวม	**๗๙**	**๗๙**	**๑๑๗**	**๑๑๙**	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปลัด อบต. ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง/ต้น	๑	๔๒,๘๙๐	๕๑๔,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐

๑. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓๐ ตำแหน่ง ๓๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๘,๖๘๐	๗,๖๘๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)	๑	๑๔,๕๗๐	๑๗๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๘,๖๘๐	๗,๖๘๐
๑๐	นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๑๑	นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๓	นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๑,๓๓๐	๒๕๕,๙๖๐	๑๐,๒๔๐	๑๐,๖๕๐	๑๑,๑๐๐
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๑,๕๕๐	๒๕๘,๖๐๐	๑๐,๓๕๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๔๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๗	ผู้ช่วยนักนิติกร	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๘	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	๑	๑๗,๑๘๐	๒๐๖,๑๖๐	๘,๒๕๐	๘,๕๘๐	๘,๙๒๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	๑	๑๗,๓๘๐	๒๐๘,๕๖๐	๘,๓๕๐	๘,๖๘๐	๙,๐๓๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๓)	๑	๑๓,๐๑๐	๑๕๖,๑๒๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๖๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐	๘,๓๘๐	๘,๗๓๐	๙,๐๘๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๙๘๐
๒๓	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	๑	๑๕,๘๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๗,๖๐๐	๗,๙๐๐	๘,๒๑๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๔,๖๓๐	๑๗๕,๕๖๐	๗,๐๒๐	๗,๓๑๐	๗,๖๐๐
๒๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๖๓๐	๑๘๗,๕๖๐	๗,๕๐๐	๗,๘๐๐	๘,๑๒๐
๒๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	๑	๑๑,๐๙๐	๑๓๓,๐๘๐	๕,๓๓๐	๕,๕๔๐	๕,๗๖๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๒๙	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓๒	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๓๓	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๓๔	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๑) ปี ๒๕๖๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓) ปี ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน **๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้**

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	๑	๔๕,๗๔๐	๕๔๘,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๒๒๐	๑๓๓,๐๘๐	๕,๓๓๐	๕,๕๔๐	๕,๗๖๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๙๘๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๕๙๐	๑๖๓,๐๘๐	๖,๕๓๐	๖,๗๘๐	๗,๐๖๐
๑๓	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 **๑๑ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้**

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๓	นายช่างโยธา (ชง.) (คนที่๑)	๑	๓๐,๒๙๐	๓๖๓,๔๘๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (คนที่๒)	๑	๓๐,๒๙๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๘๘๕	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐

๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๙๘๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๙๘๐
๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๖,๐๖๐	๑๙๒,๗๒๐	๗,๗๑๐	๘,๐๒๐	๘,๓๔๐
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	๑	๑๐,๒๑๐	๑๒๒,๕๒๐	๔,๙๐๐	๕,๑๐๐	๕,๓๑๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐

๑) ปี ๒๕๖๗ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) ปี ๒๕๖๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓) ปี ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (ต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑๙,๘๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๓	นักสันทนาการ	๑	๑๙,๘๘๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๖๓๐	๑๘๗,๕๖๐	๗,๕๐๐	๗,๘๐๐	๘,๑๒๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๐๑๐	๑๕๖,๑๒๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง							
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๘	ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต							
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๒	ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัด							
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๖	ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์			
๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๐	ครู (อันดับ ค.ศ.๒)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง			
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

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

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	๘๙,๑๔๕,๒๒๙	๙๓,๖๐๒,๔๙๐	๙๘,๒๘๒,๖๑๕

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

ข้อ ๙. เอกสารภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

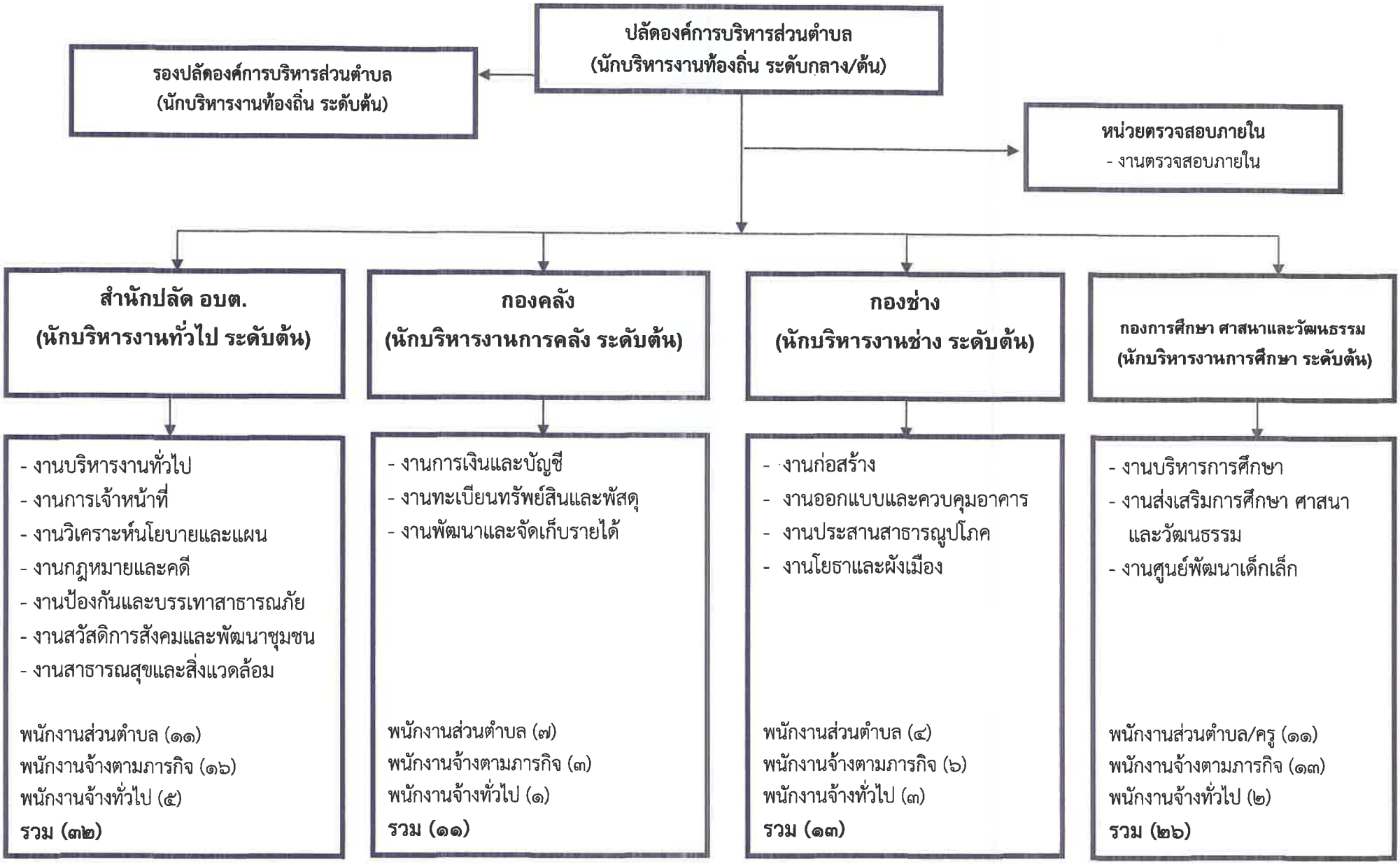
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	
๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๒๙,๔๘๐	๕๑๙,๙๖๐	
สำนักปลัด อบต.																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๒๙,๔๘๐	๕๑๙,๙๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๗๒๐	๓๓๗,๐๘๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๘๘๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๒๙,๙๒๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๗๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๒,๒๘๐	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๐	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๘๘๐	ว่าง
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๑๕,๑๖๐	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๑๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๑๔	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	รอใช้บัญชี กรอ.
๑๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๔๐	๑๐,๖๕๐	๑๑,๑๐๐	๒๖๖,๒๐๐	๒๖๖,๖๑๐	๒๖๗,๐๖๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๕๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๕๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๕๐	๒๖๘,๙๕๐	๒๖๙,๘๐๐	๒๗๐,๒๔๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๑๗	ผู้ช่วยนักนิติกร	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๑๘	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๑๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	๑	๑	๒๐๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๕๐	๘,๕๘๐	๘,๗๒๐	๒๑๔,๔๑๐	๒๑๔,๗๔๐	๒๑๕,๐๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	๑	๑	๒๐๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๕๐	๘,๖๘๐	๙,๐๓๐	๒๑๖,๙๑๐	๒๑๗,๒๔๐	๒๑๗,๕๙๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๓)	-	๑	๑	๑๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๖๐	๑๖๒,๓๗๐	๑๖๒,๖๒๐	๑๖๒,๘๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๘๐	๘,๗๓๐	๙,๐๘๐	๒๑๘,๐๒๐	๒๑๘,๓๗๐	๒๑๘,๗๒๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๙๘๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๐	๑๕๕,๒๔๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๗,๙๐๐	๘,๒๑๐	๑๙๗,๔๔๐	๑๙๗,๗๔๐	๑๙๘,๐๕๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๒๐	๗,๓๑๐	๗,๖๐๐	๑๘๒,๕๘๐	๑๘๒,๘๗๐	๑๘๓,๑๖๐	
๒๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๘๐๐	๘,๑๒๐	๑๙๕,๐๖๐	๒๐๒,๘๖๐	๒๑๐,๙๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๙๐	๗,๗๙๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๓,๒๕๐	๒๖๑,๐๔๐	
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓๐	๕,๕๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๔๑๐	๑๓๘,๖๒๐	๑๓๘,๘๔๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	ว่าง
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	ว่าง
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภททั่วไป																			
๓๐	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๓๑	พนักงานขับถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๐๘,๐๔๐	
๓๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๘๘๐	๒๓๓,๘๘๐	
๓๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	ว่างเดิม
๓๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	ว่างเดิม
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	ว่างเดิม
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	ว่างเดิม
หนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๓๐	๕,๕๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๔๑๐	๑๓๘,๖๒๐	๑๓๘,๘๔๐	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๙๘๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๐	๑๕๕,๒๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๓๐	๖,๗๘๐	๗,๐๖๐	๑๖๙,๖๑๐	๑๖๙,๘๖๐	๑๗๐,๑๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๓๒๐	๕๒๗,๐๔๐	๕๒๗,๐๔๐	
๔๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	ขอใช้บัญชี กสถ.
๔๖	นายช่างโยธา	ชง.	๓	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๕๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๙๖๐	
๔๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	ว่าง
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๕๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๓๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๙๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๑๐	๘,๐๒๐	๘,๓๔๐	๒๐๐,๕๓๐	๒๐๐,๗๔๐	๒๐๑,๐๖๐	
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๐๐	๕,๑๐๐	๕,๓๑๐	๑๒๗,๔๒๐	๑๒๗,๖๒๐	๑๒๗,๘๓๐	
๕๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๕๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	ว่างเดิม
๕๙	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๙๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๖๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๐๐	๗,๘๐๐	๘,๑๒๐	๑๙๕,๐๖๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๙๕,๖๘๐	
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๖๐	๑๖๒,๓๗๐	๑๖๒,๖๒๐	๑๖๒,๘๘๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง																			
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง
๖๔	นางสาววรรยา จ้อยซ้อย (ครู ค.ศ.๒)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๖๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต																			
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่าง
๖๙	นางปราณี ชิดปลัด (ครู ค.ศ.๒)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓	๑	๐	๐	๓	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัด																			
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่าง
๗๓	นางปรียาภรณ์ พวงบานเย็น (ครู ค.ศ.๒)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่างเดิม๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์																			
๗๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่าง
๗๗	นางสมัชญา พวงเข็มแดง (ครู ค.ศ.๒)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง																			
๘๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่าง
๘๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่างเดิม
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๘๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๔๖,๙๖๐	ขอใช้บัญชี กศถ.
(๔)	รวม	-	๑๐๑	๔๙	๓๓,๑๗๔,๔๔๐	๒๕๒,๐๐๐	๗๘	๘๕	๘๕	๐	๐	๐	๓๘๓,๙๕๐	๔๖๐,๑๔๐	๔๗๐,๙๐๐	๑๒,๙๘๒,๓๙๐	๑๖,๙๖๙,๖๘๐	๑๗,๘๔๖,๗๓๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๙๔๗,๓๕๘.๕๐	๒,๕๔๕,๔๕๒	๒,๖๗๗,๐๑๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๙๒๙,๗๔๙	๑๙,๕๑๕,๑๓๒	๒๐,๕๒๓,๗๔๐	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๖,๘๗๗,๑๐๗.๐๐	๒๒,๐๖๐,๕๘๔.๐๐	๒๓,๒๐๐,๗๔๙.๐๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๘.๙๓	๒๓.๕๗	๒๓.๖๑	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
นางสาวกชพร เทศมหา

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
นายสุภจริน แดงประเสริฐ

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

สำนักปลัด อบต.

(พนักงานส่วนตำบล)

-.หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการ ต้น) (๑)
(นางสุวิมล สิงห์ธรรม) (๑)
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
(นายณัฐกฤตา ขันติวงค์)
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
(นายพัสกร โพธิจักร
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
(น.ส.สุทร อ่อนคำ)
-นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
-นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) **(ว่าง)**
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
(นายชัชนันต์ นาหลุบเลา)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน
(น.ส.ปาริชาต พันธ์โกศล)
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ **(๑) (ว่าง)**
-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก. **(๑)(ว่าง)**
- เจ้าพนักงานธุรการ
(ปง./ชง.) (๑) (ว่าง) **(พนักงานจ้างตามภารกิจ)**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑. น.ส.ริลรภา สืบวงษ์
๒. นางยุพิณ พรมเรียน
๓. น.ส.วรรณา สุขถมยา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
นางสาวสุภาภรณ์ ด่านชุมพร

กองคลัง

(พนักงานส่วนตำบล)

-.ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการ ต้น) (๑)
(นางสุนันทา บุษบาศรี) (๑)
(พนักงานส่วนตำบล)
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
(น.ส.ชลาลัย สมบูรณ์กุล)
- เจ้าพนักงานการเงิน (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)(ว่าง)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
(๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ **(๑) (ว่าง)**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
(นางนภาลัย วังช้าย)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
(น.ส.ดาวัลย์ ด่านกำจัด)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
(น.ส.พรชนก ชนะหาญ)
(พนักงานจ้างทั่วไป)
- คนงานทั่วไป
(น.ส.ณภัทรสรณ์ ด่านคำแห่ง)

กองช่าง

(พนักงานส่วนตำบล)

-.ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการ ต้น) (๑)
-.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน
(นายโยธิน คำเหมือง)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) **(ว่าง)**
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๑.ผู้ช่วย นายช่างโยธา (๒) (ว่าง๒)
๒.ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า (๑)
๓.ผู้ช่วย วิศวกรโยธา (๑) (ว่าง)
๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ) (๑)
๕..พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ) **(๑) (ว่าง)**
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
นางสาวสุภาภรณ์ สุภาษา
(พนักงานจ้างทั่วไป)
- .คนงานประจำรถขยะ (๓)
๑. นายสมชาย นางงาม
๒. นายเอกชัย ทองอร่าม
๓. นายสันติ วงทนชัย
- คนงานประจำรถขยะ **(๓) (ว่าง)**

กองการศึกษาฯ

(พนักงานส่วนตำบล)

๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการ ต้น) (๑) (ว่าง)
๒.นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
๓.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) น.ส.รัฏธิดา ห่วงพิมล
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) น.ส.นัฐธยาน์ ธุวะคำ
๕. นักสันทนาการ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
(กำหนดเพิ่ม)
๖.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) **(๑) (ว่าง)**

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑) น.ส. วรรยา จ้อยชัย
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) (ว่าง)
๕.ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑) (ว่าง)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑) นางปราณี ขิดปลัด
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) (ว่าง)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัด
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑) นางปรียาพร พวงบานเย็น
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒) (ว่าง๒)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสงจันทร์
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑) นางสมัชญา พ่วงเข็มแดง
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒) (ว่าง๒)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) นางสาวจิราพร สืบวงษ์
๓.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) (ว่าง)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑) (ว่าง)

สำนักปลัด อบต.

(พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)

- ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล
(น.ส.ภัควรินทร์พัฒนาพุฒิพงศ์)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
(นางณณาลินน์ สุดชา)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
นางสาวสุภาภรณ์ ด่านชุมพร
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์
(กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยนิติกร **(กำหนดเพิ่ม)**
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)
(นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร์)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)
(๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ
(นายธนดล พันธุ์นาม)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)
(นายธันยะ แก่นศิริ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ) (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ) (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์
(นายสมคิด จันทร์แก้ว)

(พนักงานจ้างทั่วไป)

- แม่บ้าน
(นางวันนา สิงคะนอง)
- ยาม
(นายสมพงษ์ โสภณ)
- คนงานทั่วไป (๓)
๑. (นายศุภากร ภูครองนาค)
๒. (น.ส.กัญญ์ชญาวีร์ สุรินทร์เขต)
๓. น.ส.เหน่งน้อย ทรัพย์มั่น

(พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
(นายเอกพจน์ เจริญวงษ์)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (น.ส.วราภรณ์ สุดสารรมย์)

สำนักปลัด อบต.

พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ) **(๑) (ว่าง)**
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป **(๑) (ว่าง)**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)
นางสาววิภาดา บัวฮมบุดา

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

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

งานบริหารทั่วไป(๙)

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (นายณัฐกฤตา ขันติวงค์)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
  ๑. น.ส.ริลรภา สืบวงษ์
  ๒. นางยุพิณ พรมเรียน
  ๓. น.ส.วรรณา สุขถมยา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป นางสาวสุภาภรณ์ ด่านชุมพร
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (นายสมคิด จันทร์แก้ว)

(พนักงานจ้างทั่วไป)
- แม่บ้าน (นางวันนา สิงคะนอง)
- ยาม (นายสมพงษ์ โสภณ)
- คนงานทั่วไป (๓)
  ๑. (นายศุภากร ภูครองนาค)
  ๒. (น.ส.กัญญ์ชญาวีร์ สุรินทร์เขต)
  ๓. น.ส.เหน่งน้อย ทรัพย์มั่น

งานการเจ้าหน้าที่ (๒)

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (นายพัสกร โพธิจักร)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (น.ส.ภัควรินทร์ พัฒนาพุฒิพงศ์)

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน(๒)

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (น.ส.สุทร อ่อนคำ)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นางฌณาลินน์ สุดชา)

งานกฎหมายและคดี(๒)

(พนักงานส่วนตำบล)
-นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
-นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)
- ผู้ช่วยนิติกร (๑) (ว่าง)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๘)

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) **(กำหนดเพิ่ม)**
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ) (นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร์)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (นายธนดล พันธุ์นาม)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ) (นายธันยะ แก่นศิริ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ) (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ) (๑) (ว่าง)

งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน(๔)

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (นายชัชนันต์ นาหลุบเลา)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (น.ส.ปาริชาต พันธ์โกศล)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) (นายเอกพจน์ เจริญวงษ์)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (น.ส.วราภรณ์ สุดอารมย์)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๒)

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (๑) (ว่าง)
-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ) (๑) (ว่าง)
-ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข(๑) นางสาววิภาดา บัวฮมบุดา

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๑	-	-	๔	๑	-	-	๓	-	-	๙	-	๑๖	๕	๓๐

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นางสุนันทา บุษบาศรี) (๑)
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

<u>งานการเงินและบัญชี (๔)</u>

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
(น.ส.ชลาลัย สมบูรณ์กุล)
- เจ้าพนักงานการเงิน (ปง./ชง.) (๑)
(ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
(น.ส.พรชนก ชนะหาญ)

(พนักงานจ้างทั่วไป)
- คนงานทั่วไป
(น.ส.ณภัทรสรณ์ ด่านคำแห่ง)

<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๓)</u>

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
(ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)
(ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
(นางนภาลัย วังซ้าย)

<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๓)</u>

(พนักงานส่วนตำบล)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
(ว่าง)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)
(ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
(น.ส.ดาวัลย์ ด่านกำจัด)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	๑	๖

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นายจิรวัฒน์ บัวศรียศธิยา) (๑)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง (๓)

(พนักงานส่วนตำบล)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (นายโยธิน คำเหมือง)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)

๑. (ว่าง)
๒. (ว่าง)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-

งานประสานสาธารณูปโภค (๔)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ) (๑) (นายชัยมณี วงทนชัย)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างทั่วไป)
- คนงานประจำรถขยะ (๓)
  ๑. นายสมชาย นางงาม
  ๒. นายเอกชัย ทองอร่าม
  ๓. นายสันติ วงทนชัย
- คนงานประจำรถขยะ (๓) (ว่าง)

งานโยธาและผังเมือง (๔)

(พนักงานส่วนตำบล)
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (นายอนันต์ ด่านรักษา)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๒	๒	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ว่าง(๑)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา (๕)

(พนักงานส่วนตำบล)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๕) (ว่าง)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- พนักงานครู (๔)
  - ๑.นางสาววรรยา จ้อยชัย
  - ๒.นางปราณี ชิดปลัด
  - ๓.นางสมัชญา พวงเข็มแดง
  - ๔.นางปรียาภรณ์ พวงบานเย็น

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๐)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๖) (ว่าง๖)
  - ๑. (ว่าง)
  - ๒. (ว่าง)
  - ๓. (ว่าง)
  - ๔. (ว่าง)
  - ๕. (ว่าง)
  - ๖. (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (นางสาวณัฏฐธิดา ห่วงพิมล)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (นางสาวณัฐธยาน์ ธุวะคำ)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(๕)
  - ๑. นางสาวชลิตภากรณ์ จ้อยชัย
  - ๒. (ว่าง)
  - ๓. นางสาวจิราพร สืบวงษ์
  - ๔. (ว่าง)
  - ๕. (ว่าง)

(พนักงานจ้างทั่วไป)

- ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๒) (ว่าง๒)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑)
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) (ว่าง)
๕.ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑) (ว่าง)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑)
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) (ว่าง)

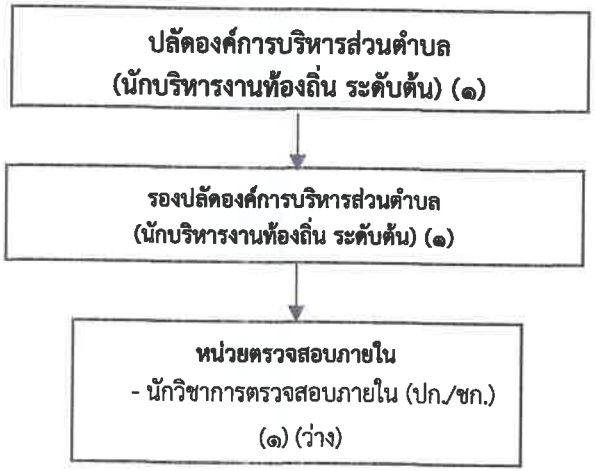
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัด
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑)
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒) (ว่าง๒)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสงจันทร์
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ครูอันดับ คศ.๒ (๑)
๓.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒) (ว่าง๒)

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง
๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) (ว่าง)
๒.ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
๓.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) (ว่าง)
๔.ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (๑) (ว่าง)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๖	-	๑๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นางสาวกชพร เทศมหา	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๒	นายสุภจริน แดงประเสริฐ	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๓	นางสุวิมล สิงห์ธรรม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔	นางสาวสุทร อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๕	นายชัชนันต์ นาหลุบเลา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๖	นายพัสกร โพธิจักร	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๗	ว่างเดิม	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๘	ว่างเดิม	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๙	น.ส.ปาริชาต พันธ์โกศล	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	๓๖๐ (๓๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
๑๐	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	-	๒๒๖,๐๘๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๑๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง
๑๔	นางสาวศุภาพิชญ์ อัศวอัจฉริยะกุล	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๑๕	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๖	นางณฉาลินน์ สุดชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๕,๙๖๐ (๒๑,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๙๖๐
๑๗	นางสาวภัควรินทร์ พัฒนาพุฒิพงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๕๘,๖๐๐ (๒๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๖๐๐
๑๘	นายเอกพจน์ เจริญวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๕๖๐ (๑๕,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๕๖๐
๑๙	นางสาวสุวราภรณ์ ด่านชุมพร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๑	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนักนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๓	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๔	นางสาวริลรภา สืบวงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	๒๐๖,๑๖๐ (๑๗,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๑๖๐
๒๕	นางยุพิณ พรมเรียน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	๒๐๘,๕๖๐ (๑๗,๓๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๘,๕๖๐
๒๖	นางสาววรรณา สุขถมยา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๓)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๓)	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐x๑๒)	-	๑๙,๐๘๐ (๑,๕๙๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๒๗	นายธนดล พันธุ์นาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๗๕,๕๖๐ (๑๔,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๕๖๐
๒๘	นายสมคิด จันทร์แก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๒๙	น.ส.วิภาดา บัวสุมรา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๖๒,๐๐๐
๓๐	น.ส.วราภรณ์ สุดอารมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๖๒,๐๐๐
๓๑	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	-	๑๘๙,๘๔๐ (๑๕,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๘๔๐
๓๒	นายธันยะ แก่นศิริ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	๑๓๓,๐๘๐ (๑๑,๐๙๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๗,๐๘๐
๓๓	ว่างเดิม	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย) (ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๓๔	นายกำพล หน่อปราบ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๓๕	ว่างเดิม	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นายศุภกร ภูครองนาค	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๑๐,๐๐๐
๓๗	น.ส.กัญญ์ชญาวีร์ สุรินทร์เขต	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๑๐,๐๐๐
๓๘	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๑๐,๐๐๐
๓๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับถยนต์	-	-	พนักงานขับถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๓๙	นายสมพงษ์ โสภณ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๑๐,๐๐๐
๔๐	นางวันนา สิงคะนอง	ป.๔	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๑๐,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๔๑	นางสุนันทา บุษบาศรี	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๐,๘๘๐
๔๒	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๔๓	น.ส.ชลาลัย สมบูรณ์กุล	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๔๔	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๔๕	ว่างเดิม	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
๔๖	ว่างเดิม	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๗	ว่างเดิม	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๒๒๖,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๘	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-		๑๘๐,๐๐๐
๔๘	น.ส.ดาวัลย์ ด่านกำจัด	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๓,๐๘๐ (๑๑,๐๙๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๗,๐๘๐
๔๙	น.ส.พรชนก ชนะหาญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๖๒,๐๐๐
๕๐	นางนภาลัย วังช้าย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐x๑๒)	-	๑๒,๑๒๐ (๑,๐๑๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
๕๑	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๒	น.ส.ณภัทรสรณ์ ด่านคำแห่ง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๐,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๕๓	นายจิรวัฒน์ บัวศรียศธิยา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๕๔	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๕๕	นายโยธิน คำเหมือง	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐
๕๖	ว่าง	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๕๗	ว่าง	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๒๒๖,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๘	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
๕๙	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๖๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๑	นายอนันต์ ด่านรักษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๙๒,๗๒๐ (๑๖,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๗๒๐
๖๒	นายชัยมณี วงทนชัย	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๒๒,๕๒๐ (๑๐,๒๑๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๖,๕๒๐
๖๓	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๑๐,๒๑๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๖๔	น.ส.ชัชฎาภรณ์ สุภาษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๕	นายสมชาย นางงาม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๐,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๖	นายเอกชัย ทองอร่าม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๐,๐๐๐
๖๗	ว่างเดิม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๐,๐๐๐
๖๘	ว่าง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๖๙	ว่าง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
๗๐	ว่าง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๗๑	ว่างเดิม	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
๗๒	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗๓	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๔	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชก.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๕	นางสาวณัฐธิดา ห่วงพิมล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	(๑๕,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๕๖๐
๗๖	นางสาวณัฐธยาน์ ธุวะคำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐x๑๒)	-	๑๙,๐๘๐ (๑,๕๙๐ x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแก้ง												
๗๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๘	นางสาววรรยา จ้อยชัย	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๗๙	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๑	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาสิงโต												
๘๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๓	นางปราณี ชิดปลัด	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๐	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๔	นางสาวชลิตภากรณ์ จ้อยชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๕	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองหมากนัด												
๘๖	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๗	นางปรียาภรณ์ พวงบานเย็น	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๘	(ว่าง)	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๘๙	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงจันทร์												
๙๑	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙๒	นางสมัชญา พวงเข็มแดง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	ค.ศ.๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙๓	(ว่าง)	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙๔	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินดินแดง												
๙๕	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙๖	นางสาวจิพรา สืบวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๙๘	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
หน่วยตรวจสอบภายใน												

หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๙๙	นางสาวมุทิตา ธนาจรรยากุล	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๓๘,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารตำรา และอื่นๆ 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 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/หลักสูตรทเกี่ยวข้อง

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 โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
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