

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๖-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๙-๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖-๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑-๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗-๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖-๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามคำสั่งที่ ๔๙๗ / ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ นักทรัพยากรบุคคลกรปฏิบัติการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางบุตร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน ในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ มีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียง ในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาจะต้องมี การเลี้ย้อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัด กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านการเมืองการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งในการดำเนินงานต้องพบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ โดยมีสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ปัญหาน้ำท่วมขัง
- ปัญหาไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวก
- ขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ก่อสร้างราง วางท่อระบายน้ำแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ก่อสร้างปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงาน
- เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำและล้นตลาด
- ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ
- กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ขาดความรู้เรื่องการตลาด ไม่มีตลาดรองรับ

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สร้างรายได้ หารายได้เสริมให้กับประชาชน
- แทรกแซงราคาผลผลิตทางการเกษตร
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีการอบรม ฝึกอบรม สนับสนุน กลุ่มอาชีพต่างๆ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ
- พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตรตลอดจนการรวมกลุ่มทางการเกษตร

๓. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการศึกษาของเด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบ
- จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ
- ส่งเสริมสนับสนุน ด้านศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงานให้คงอยู่สืบไป
- ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๔. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ปัญหาการขาดความสามัคคีในชุมชน
- ปัญหาครอบครัว

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การพัฒนาสงเคราะห์เด็กผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื่อเอดส์ จัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมอาชีพให้กับผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน จัดให้มีการแข่งขันกีฬา การเสริมสร้างและสนับสนุนการแข่งขันกีฬา ทำให้ประชาชนมีความสามัคคีเป็นหมู่คณะ
- ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้ครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกัน

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปกครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจกระทำการได้ในเฉพาะเรื่องที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ
- บุคลากรยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังทำให้การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ
- ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- จัดหา ปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานและทันสมัยยิ่งขึ้น
- อำนวยความสะดวกและปรับปรุงให้บริการประชาชน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ปัญหาการบุกรุกป่า เผลาป่า
- ปัญหามลพิษ
- ปัญหาขาดสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน เช่น ก่อสร้างอุทยานสวนดอกไม้ น้ำตก เขาวงกต ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับ ตำบล อำเภอ และจังหวัด
- ฝักระวังป้องกันปราบปรามผู้บุกรุก ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ก่อสร้างปรับปรุงสนามกีฬาให้เป็นที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านทั้งหมด เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ หน้าบ้านน่ามอง
- อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ด้านการสาธารณสุข

- พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดใหญ่ทำให้การดูแลด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บโรคติดต่อ
- ปัญหาขยะ

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนางานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ส่งเสริมหลักประกันสุขภาพตำบล ให้ประชาชนได้รับการดูแลและสุขภาพอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี พละนาถยที่ดี ปราศจากโรคติดต่อและโรคระบาดอื่นๆ
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับประชาชน
- สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสุขภาพที่แข็งแรง

๘. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาการก่ออาชญากรรม เช่น ลักขโมย
- ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ

ความต้องการของประชาชน

- ดูแลให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและจัดเวรยามประจำหมู่บ้าน
- จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตรวจความเรียบร้อยในเขตพื้นที่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของหมู่บ้านในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหมู่บ้านในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการดำรงชีพแบบพอเพียง ภายในเขตตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดในการดำเนินการตามหลักภารกิจ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน

๑. วิเคราะห์ด้านโครงสร้าง

จุดแข็ง

- มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและ ครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน
- มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อบต.ครบถ้วน
- มีการประสานงานส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิด
- มีการวางแผนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน
- มีการกำกับดูแลการปฏิบัติทุกภารกิจ
- การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน

- ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวมของ อบต.
- ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ
- บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ การประสานงานทำได้ล่าช้า
- รูปแบบโครงสร้างถูกกำหนดจากเบื้องบน เหมือนทุก ๆ อบต.

๒. วิเคราะห์ด้านการบริหาร

จุดแข็ง

- การดำเนินงานของ อบต. ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายและนโยบาย ของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว
- ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง
- แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน
- กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการ ปฏิบัติการ

จุดอ่อน

- การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน
- มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานของอบต. เป็นจำนวนมากบางเรื่องมีซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
- ระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทมาล่าช้า
- รูปแบบโครงสร้างถูกกำหนดจากเบื้องบน เหมือนทุก ๆ อบต

๓. วิเคราะห์ด้านการบริการ

จุดแข็ง

- พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่
- พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง
- พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง

จุดอ่อน

- จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานไม่สอดคล้องกับปริมาณเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- พนักงานของอบต.ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- พนักงานบรรจุใหม่ โอน(ย้าย) ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่และพื้นที่ของอบต.

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

๔. วิเคราะห์ด้านสังคม

อุปสรรค

- การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย
- ภารกิจการประกอบอาชีพมีมาก ไม่มีเวลาสันทนาการ
- การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขโรค
- มีประชากรแฝงจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี

จุดโอกาส

- มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง
- อยู่มีศาสนาสถานหลายแห่งในพื้นที่
- การขยายตัวของเขตเมืองเข้ามาในพื้นที่ทำให้การพัฒนาตำบลเป็นอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับสังคมเมือง
- การคมนาคมมีความสะดวก เนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทางเชื่อมโยงพื้นที่ใกล้เคียง

๕. วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ

อุปสรรค

- ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและล้นตลาด การแปรรูปผลผลิตมีน้อย
- การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ

จุดโอกาส

- อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- มีการพัฒนาที่ดินมาก
- มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร
- เกษตรกรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

๖. วิเคราะห์ด้านการเมือง

อุปสรรค

- ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมือง
- ระดับทางการเมืองของท้องถิ่นประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร
- การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย
- ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่และสิทธิของตนเองในระบบประชาธิปไตย

จุดโอกาส

- การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น
- ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง
- ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่
- ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง
- รัฐธรรมนูญได้กำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล
สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล
จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ ตาม พ.ร.บ.สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

มาตรา ๑๖ ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การพัฒนาด้านสังคม
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๘. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

การกิจรอง

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม
- ๗) กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนา ด้านสังคม ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการพัฒนา ด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นกองและงาน ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร	๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

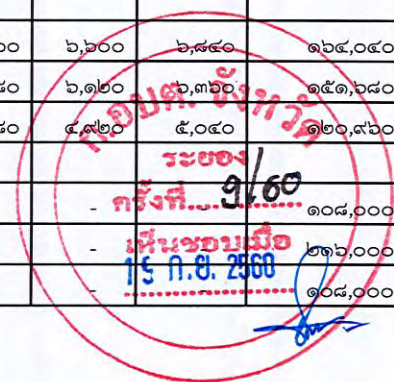
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา								
ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามะหาด								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามะหาด								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๐	๐	๐	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๘๐๐	(๓๓,๗๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
	สำนักงานปลัดอบต. (๐๑)																	
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๔	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๕	หน.ฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๘๐,๖๔๐	(๒๖,๘๘๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๕,๒๐๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๒,๑๔๐)
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๑๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	(๑๕,๔๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๖,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๙๖๐	๒๖๖,๒๘๐	๒๗๖,๙๖๐	(๒๐,๕๑๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๑,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๙๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๒,๖๐๐	(๑๔,๒๖๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๐,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๖๘๐	(๑๑,๖๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	(๑๓,๑๔๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๕,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	(๑๒,๑๕๐)
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๘๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๙	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๒๑	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

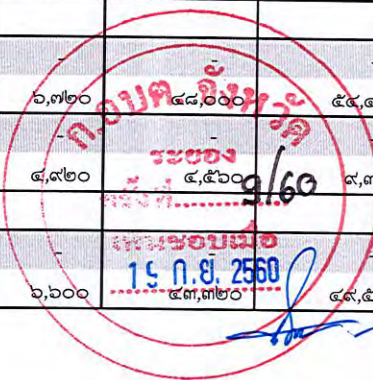


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	พนักงานดับเพลิง		๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	ว่าง ๑
	กองคลัง (๐๔)																	
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๔	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๕	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนฯ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๐๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๑๑,๘๘๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๗,๕๖๐	(๑๓,๘๘๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๔,๕๓๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๐,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๓,๓๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๖๔๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๕๕,๔๐๐	(๑๑,๕๑๐)
	กองช่าง (๐๕)																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๓๖	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๔๔๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๙,๑๒๐	(๑๖,๒๒๐)
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	(๑๕,๖๘๐)
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๘๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	(๑๕,๒๕๐)
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๖๒,๓๖๐	(๑๒,๐๒๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	(๑๑,๕๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																	
๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๔๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๘๐)
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๑๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๐	คนงานทั่วไป		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
๕๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๒,๐๑๒	๑๒,๔๙๒	๓๐๐,๒๔๐	๓๑๒,๒๕๒	๓๒๔,๗๔๔	(๒๔,๒๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)																	
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	(๑๐,๕๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๗	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																	
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๙	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๖๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา																	
๖๒	ครู	คศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระบุเฉพาะจำนวนอัตรา
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา																	
๖๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		

๑/๖๐
 ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๐
 ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง																	ที่ใช้เงิน อุดหนุน
๖๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามะหาด																	
๖๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา																	(๙,๖๙๐)
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๓๗,๓๒๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๙,๕๖๐	๕๖,๑๖๐	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
					๓๗,๓๒๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๙,๕๖๐	๕๖,๑๖๐	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๓๗,๓๒๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๙,๕๖๐	๕๖,๑๖๐	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๓๓,๐๐๐							๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๘,๘๘๐	๔๕,๐๐๐	๕๑,๓๖๐	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา																	
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
					๓๗,๓๒๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๙,๕๖๐	๕๖,๑๖๐	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
					๓๗,๓๒๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๙,๕๖๐	๕๖,๑๖๐	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
					๒๖,๑๖๐							๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๑,๘๐๐	๓๗,๖๘๐	๔๓,๘๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามะหาด																	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					๔๑,๗๖๐							๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๔๘,๐๐๐	๕๔,๔๘๐	๖๑,๒๐๐	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					-							๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง																	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๑๒,๕๑๐)
					๓๗,๓๒๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๙,๕๖๐	๕๖,๑๖๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ ๑๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๑๐,๙๗๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบค.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง																	
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ ๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๙,๗๘๐)
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ -	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน (๙,๔๐๐)
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๘๑	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๘๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๘๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๘๔	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๘๕	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๘๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																	
๘๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๕๒๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘,๔๗๐)
๘๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๕๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๔๒,๘๘๐	(๑๗,๙๙๐)
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																	
๘๙	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๙๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
๙๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																	
๙๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๑๖๐	๒๔๕,๖๔๐	(๑๘,๑๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙๓	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	รวม		๑๐๕	๗๘	๒๐,๕๑๓,๕๘๐	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	๐	๐	๐	๗๐๑,๗๖๐	๗๒๓,๐๑๒	๗๓๖,๔๕๒	๒๑,๒๑๕,๓๔๐	๒๑,๙๓๘,๓๕๒	๒๒,๖๗๔,๘๐๔	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๔,๒๔๓,๐๖๘	๔,๓๘๗,๖๗๐	๔,๕๓๔,๙๖๑	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๒๕,๔๕๘,๔๐๘.๐๐	๒๖,๓๒๖,๐๒๒.๔๐	๒๗,๒๐๙,๗๖๔.๘๐	
๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๒.๑๕	๓๑.๖๖	๓๑.๑๖	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ = 75,426,080 * จากข้อบัญญัติ ปี ๒๕๖๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ = 79,197,384 3,771,304 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = 75,426,080 บาท = (75,426,080 X 5 %) + 75,426,080 = 79,197,384

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ = 83,157,253 3,959,869 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = 79,197,384 บาท = (79,197,384 X 5 %) + 79,197,384 = 83,157,253

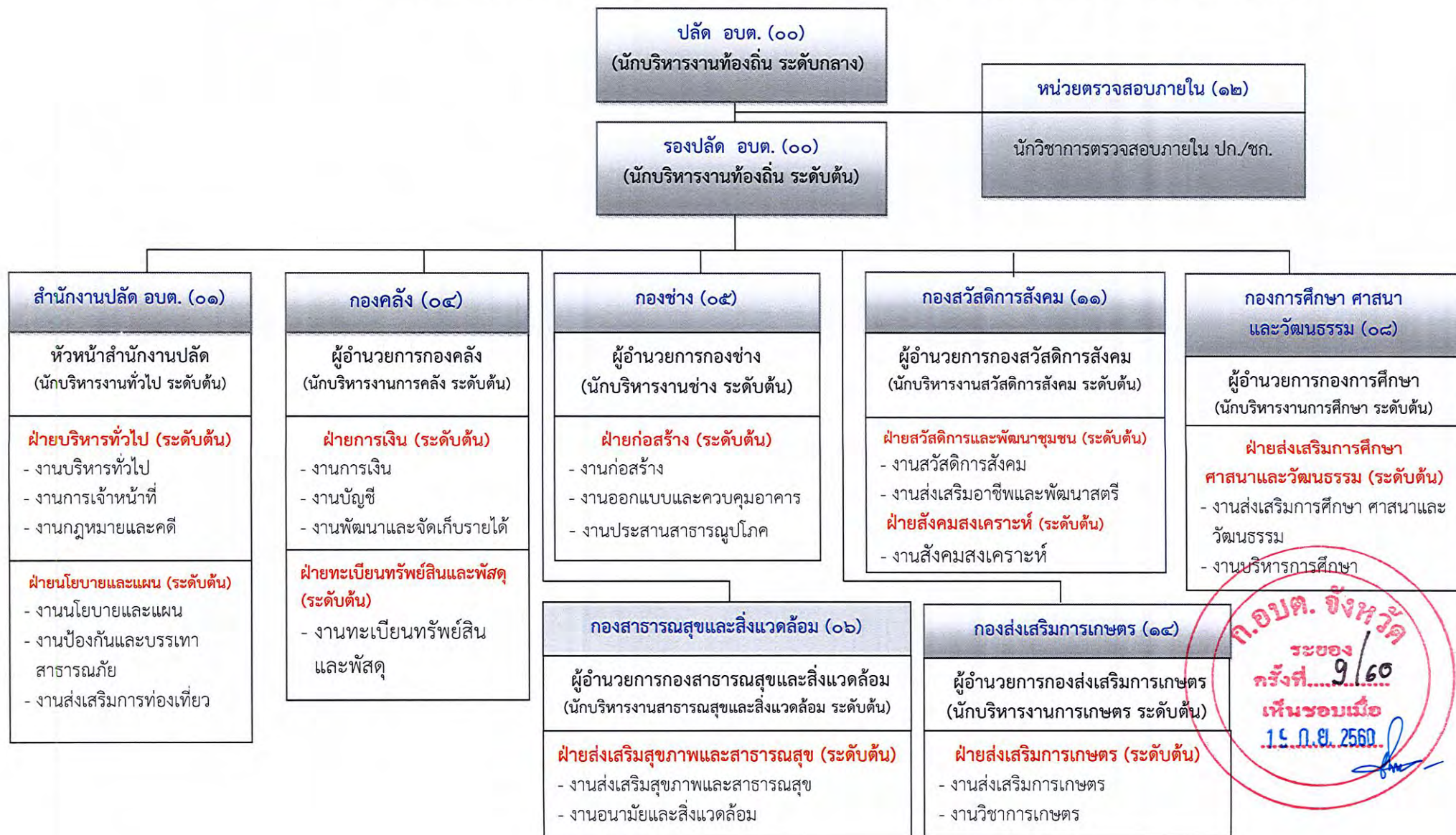
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ = 87,315,116 4,157,863 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = 83,157,253 บาท = (83,157,253 X 5 %) + 83,157,253 = 87,315,116

วิธีคิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

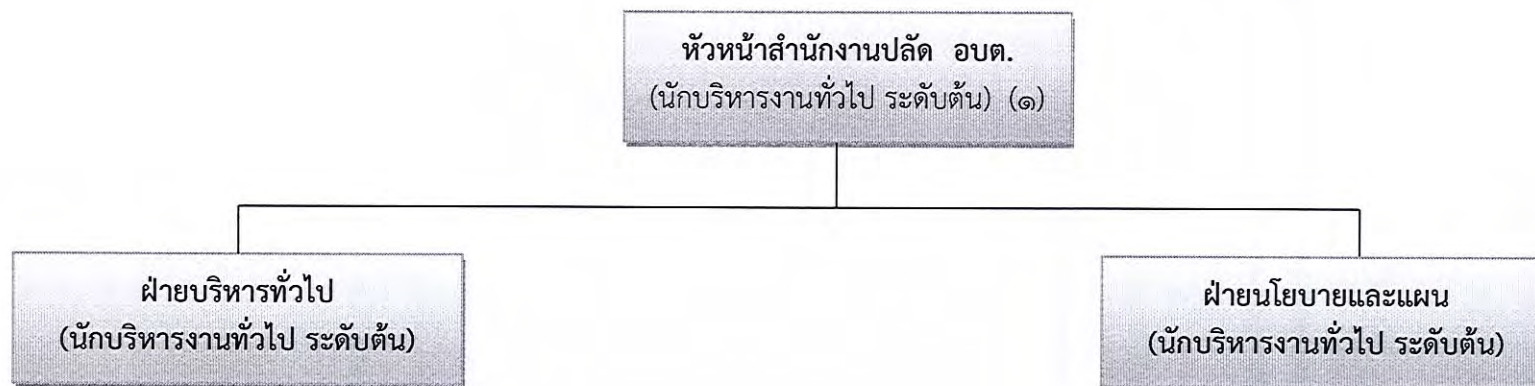
ปี ๒๕๖๑ รวมเป็น คชจ.บุคคลทั้งสิ้น $25,458,408 \times 100 / 79,197,384 = 32.15$ ปี ๒๕๖๒ รวมเป็น คชจ.บุคคลทั้งสิ้น $26,326,022.40 \times 100 / 83,157,253 = 31.66$ ปี ๒๕๖๓ รวมเป็น คชจ.บุคคลทั้งสิ้น $27,209,764.80 \times 100 / 87,315,116 = 31.16$ 

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๑)



งานบริหารทั่วไป
(รายละเอียดตามเอกสารหน้า ๒๙)

งานการเจ้าหน้าที่
(รายละเอียดตามเอกสารหน้า ๒๙)

งานกฎหมายและคดี
(รายละเอียดตามเอกสารหน้า ๒๙)

งานนโยบายและแผน
(รายละเอียดตามเอกสารหน้า ๒๙)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(รายละเอียดตามเอกสารหน้า ๒๙)

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
(รายละเอียดตามเอกสารหน้า ๒๙)



งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๒)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

งานกฎหมายและคดี

- นิติกร ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.(๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๔)

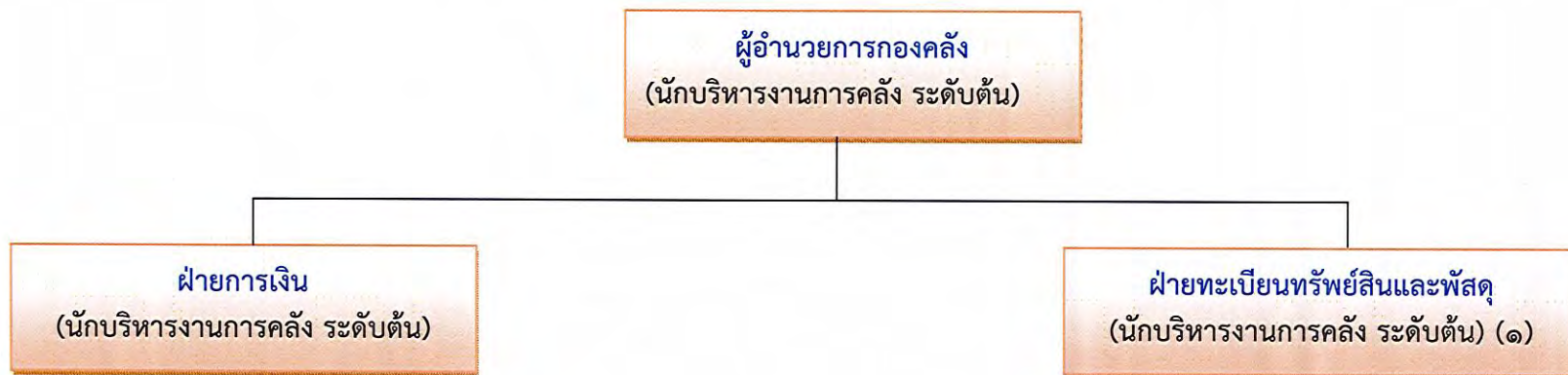
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

- เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง. (๑)



ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๓	-	๔	-	๖	๘

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๔)



งานการเงิน

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

งานบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)



ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	๑	๓	-	๔	-

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๕)



งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๓)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

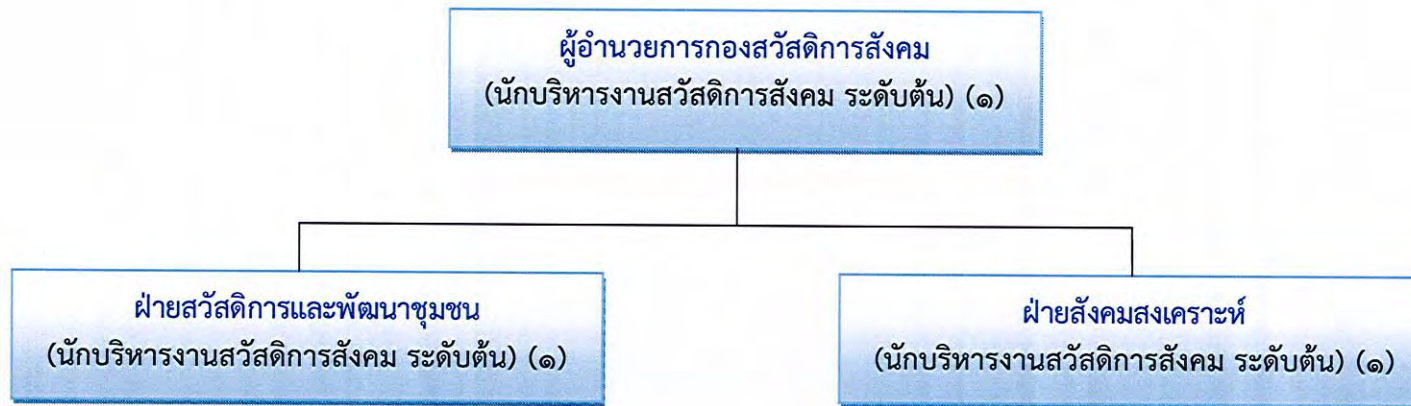
งานประสานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๒)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๔)



ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๔	-	๙	๔

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๑)



งานสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

งานสังคมสงเคราะห์

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	-	-	-	๒	-



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

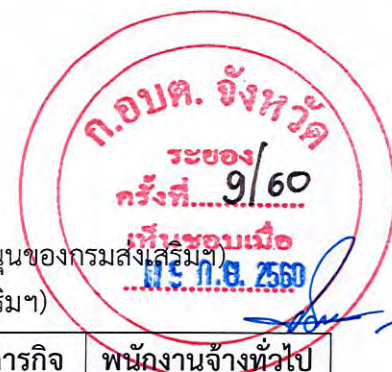
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- ครู คศ.๑ (๓) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา)
(รับเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมฯ)
- ครู คศ.๑ (๑) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาวมะหาด)
- ครู คศ.๑ (๑) (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง)
(รับเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

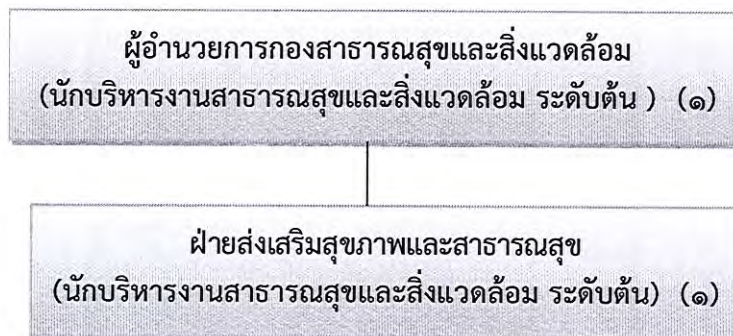
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑๓) (รับจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (รับจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมฯ)



ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	๖	-	๑	-	๑๔	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๖)



งานส่งเสริมสุขภาพ

- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)

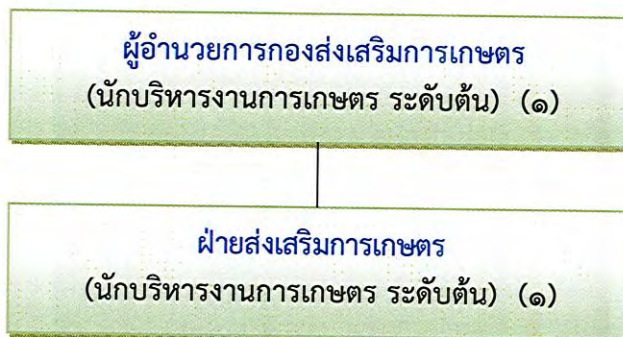
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง. (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ มีทักษะ) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๓)



ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	-	๒	-	๒	๓

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๔)



งานส่งเสริมการเกษตร

- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานวิชาการเกษตร

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- คนสวน (ทั่วไป) (๑)

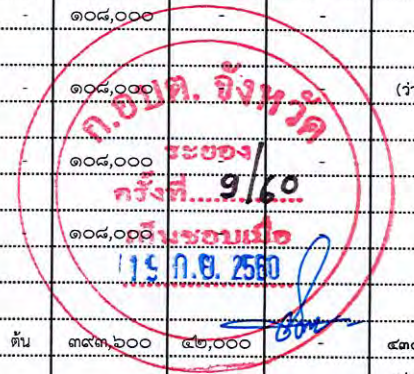


ระดับ	อท.ระดับต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒

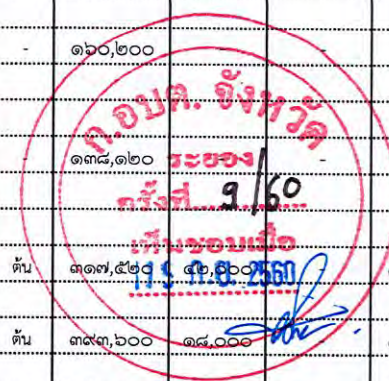
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑	นางมานิสา เต็มสายทอง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๗๓,๒๔๐
๒	นายสมพร บุญกลิ่น	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
สำนักงานปลัด (๑๑)														
๓	นางสิริพรรณ เอกสุภาพันธุ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๔	น.ส.บุญผดุง จงเจริญพานิช	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๗,๗๖๐
๕	นายสาโรจน์ แผ่นสุวรรณ	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๑,๗๖๐
๖	น.ส.วิภา กล้าหาญ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๗	น.ส.อรรจวรรณ เกษทอง	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๘	น.ส.เพ็ญพรรณ อธิธิสุมาลย์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๙	น.ส. นฤณัช วิเชียรล้ำ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การท่องเที่ยว	ทั่วไป	ป.ง.	๔๔-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ส่งเสริม การท่องเที่ยว	ทั่วไป	ป.ง.	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๑๐	นางสาวสายพิน บุญมาก	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๑	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๒	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๔๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)														
๑๓	น.ส.นพธดา ศิริสัน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๔๖,๑๒๐	-	-	๒๔๖,๑๒๐

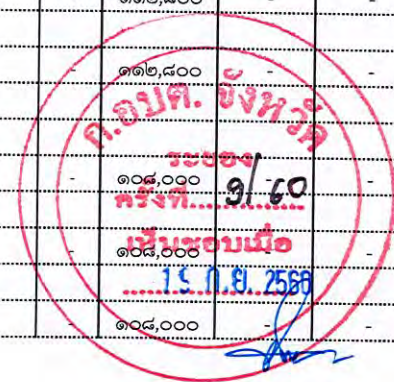
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๑๔	น.ส.ปราชญาพร ประกอบสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๗๑,๑๒๐	-	-	
๑๕	น.ส.อัญพัชรา อัมฤทธิ์	ปวช. การบัญชี+คอมพิวเตอร์ ๖๐ ชม.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๔๐,๐๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)														
๑๖	นายฉกาจ สุขเกิด	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๕๗,๖๘๐	-	-	
๑๗	นายปิยะ สีดา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๕๕,๘๐๐	-	-	
๑๘	นายอนันต์ จันทร์ทอง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๙	น.ส.ชลธิรัตน์ จันทร์ทองม	ม.๓	-	นักการภารโรง		-	-	นักการภารโรง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายมานพ จันทร์ทอง	ป.๖	-	ยาม		-	-	ยาม		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายจรูญศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	นายไพศาล ประกอบสุข	ป.๔	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายฤชณะ นิลเนียม	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๕	นายบุญยง วงศ์สุวรรณ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นายอนพนันท์ ฤกษ์สุข	ปริญญาตรี ภูมิศาสตร์	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง (๐๔)														
๒๗	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๘	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อท.	ต้น	๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อท.	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐



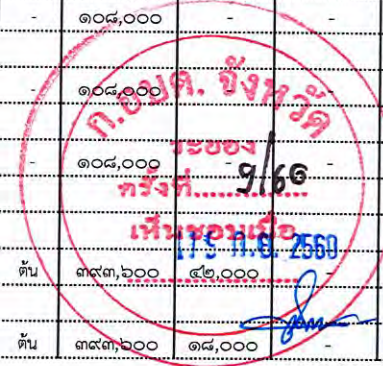
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๒๙	จำเอนฐพงษ์ แก้วเบียง	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	(นักบริหารงานการคลัง) หน.ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินฯ	อท.	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	(นักบริหารงานการคลัง) หน.ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินฯ	อท.	ต้น	๒๘๒,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๓๐๐,๖๐๐
๓๐	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓๑	น.ส.พลศรี บุญนา	ปวส. การบัญชี	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ช.ง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ช.ง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐ (ว่างเดิม)
๓๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๓	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๔	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)														
๓๕	น.ส.อภิญา เจริญวัย	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	๑๖๖,๕๖๐	-	-	
๓๖	น.ส.ประภาศรี อ่างแก้ว	ปวส. บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	๑๗๔,๓๖๐	-	-	
๓๗	น.ส.กรกมล พิทธิเสมา	ปวส. บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖๐,๒๐๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)														
๓๘	นายวงศ์ สิดา	ปวส. อุตสาหกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
กองช่าง (๑๔)														
๓๙	นายณธรรค์ พรหมสาขา ณ สกลนคร	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๑๖,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๔๐	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๑๗,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๑	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๔๒	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๓	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๔	-ว่าง-	-	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๔๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)														
๔๕	นายมานู สุขสวัสดิ์	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๔๔,๖๔๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๖	นายศราวุธ มีมงคล	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	๑๘๓,๐๐๐	-	-	
๔๗	น.ส.อมกร ประพันธ์	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-	
๔๘	นายทิพากร บุญประเสริฐ	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	นายธนิศ คัดนอก	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	
๕๐	น.ส.อรนุช คำมะฤทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๕๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)														
๕๑	นายสาโรจ ขาวประทุม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๖,๒๔๐	-	-	
๕๒	นายประเสริฐ สีดา	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๕๓	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๔	นายสุทธา เกษมพัฒน์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นายอำนาจ สีดา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายสายัน มหาวีเชียร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



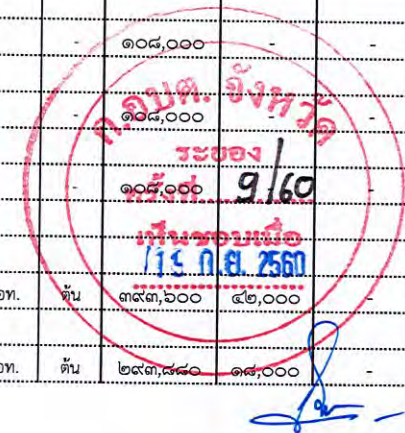
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๗	นายชูศักดิ์ แก้วเชือกหนัง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
๕๘	-ว่าง-		๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๙	-ว่าง-		๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๖๐	-ว่าง-		๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ท.ว.ป.	ป.ง./ช.ง.	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ท.ว.ป.	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๖๑	พันจ่าเอกสมพงษ์ ประจิม	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ท.ว.ป.	ป.ง.	๔๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ท.ว.ป.	ป.ง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)														
๖๒	นายชนาธิป สีดา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)														
๖๓	น.ส.ธีรณัฐ ยมทา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๖๔	นายบุญยั้ง ไทยรัตน์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๕	นายสิทธิศักดิ์ สังฆะศรี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๖	นายทรงกลด ัญญุสิทธิ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)														
๖๗	-ว่าง-		๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๖๘	-ว่าง-		๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
				ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)				ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)						
๖๙	-ว่าง-		๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๔๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๐	-ว่าง-		๔๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๔๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา												(ว่างเดิม)
๗๑	นางกัญยรัตน์ วัฒนกุล	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต(ปฐมวัยศึกษา)	๒๑-๒-๐๐๔๐	ครู	-	คศ.๑	๒๑-๒-๐๐๔๐	ครู	-	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๗๒	นางสงว หมั่นดี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๐๔๑	ครู	-	คศ.๑	๒๑-๒-๐๐๔๑	ครู	-	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
		ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา												
๗๓	นางมณฑา บุญสม	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑๒๕	ครู	-	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑๒๕	ครู	-	คศ.๑	๒๕๔,๘๔๐	-	-	๒๕๔,๘๔๐
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาวมะหาด												
๗๔	นางเสนาะ ประดับผล	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๑๘๗	ครู	-	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑๘๗	ครู	-	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐
		ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง												
๗๕	นางศศิวิมล รื่นภิรมย์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑-๒-๐๑๘๘	ครู	-	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑๘๘	ครู	-	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
๗๖	นายนาธิป มงคลสวัสดิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
		ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา												
๗๗	นางอรุณี เจริญสุข	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	
๗๘	นายประมวล รอดมา	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	
๗๙	น.ส.นารีรัตน์ สิตา	ปวช.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา												



ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
๘๐	นางดวงใจ ช้างชานา	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	
๘๑	น.ส.ณิชาธิ์ สุขประเสริฐ	ป.กศ.สูง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๕๕,๘๐๐	-	-	
๘๒	นางสง่า รอดมา	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	
๘๓	นางสมลิตี ยอดคำเนิน	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหวายกรอง														
๘๔	นางอโนชา เพ็ชรนคร	ม.๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	
๘๕	นางพรชนก มณีศรี	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๓๓,๖๔๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขากมะหาด														
๘๖	นางอานวยพร ทารจันทร์	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๕๔,๕๖๐	-	-	
๘๗	น.ส.ภัทรรก จันทรีโสภา	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง														
๘๘	น.ส.นงคราญ สุวรรณวงศ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
๘๙	น.ส.กนิษฐา น้าชม	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๙๐	น.ส.มุกดา สมบูรณ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙๑	นายจรูญ คำมะฤทธิ์	ป.๔	-	ยาม		-	-	ยาม		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙๒	นายศิลป์ประเสริฐ สีดา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๙๓	-ว่าง-		๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ท.	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๙๔	นางสิริภัทร เจริญประโยชน์	ปริญญาโท	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	อ.ท.	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๑,๘๘๐



ร.น.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๙๕	น.สรณิดา สุวรรณวิจิตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	อ.ท.	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๑,๘๘๐
๙๖	-ว่าง-	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๔๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๙๗	น.ส.มณฑนา เพชรพลอยดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๒๑,๖๔๐	-	-	
๙๘	น.ส.ธีรารัตน์ ยิ่งยวด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๕,๘๘๐	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)														
๙๙	-ว่าง-	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๙-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๐๐	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๔๙-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๒	(นักบริหารงานการเกษตร) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร	อ.ท.	ต้น	๔๙-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๒	(นักบริหารงานการเกษตร) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๑๐๑	นายรุ่งศักดิ์ บุญพิทักษ์	ปริญญาโท	๔๙-๓-๑๔-๔๑๐๑-๐๐๕	(นักบริหารงานการเกษตร) เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ก.	๔๙-๓-๑๔-๔๑๐๑-๐๐๕	(นักบริหารงานการเกษตร) เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ก.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)														
๑๐๒	น.ส.วิจิตรา คำแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๒๑๘,๒๘๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๐๓	นายเอกพันธ์ ตัมพลอย	ป.๖	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐๔		ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๑๐๕	-ว่าง-	-	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๔๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดกลัทธิธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด / พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล / พนักงานครู และพนักงานจ้าง (ปี พ.ศ. 2561-2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

46

ชื่อส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป			รวม ตำแหน่ง ตามกรอบ
	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง ที่มีคนครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	
ปลัดฯ / รองปลัดฯ	2	2	-	-	-	-	-	-	-	2
สำนักงานปลัด	10	8	2	6	6	-	8	7	1	24
กองคลัง	8	2	6	4	4	-	-	-	-	12
กองช่าง	6	1	5	9	8	1	4	4	-	19
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	9	5	4	14	14	-	3	3	-	26
กองสวัสดิการสังคม	4	2	2	2	2	-	-	-	-	6
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	4	1	3	2	2	-	3	3	-	9
กองส่งเสริมการเกษตร	3	1	2	1	1	-	2	2	-	6
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1
รวม	47	22	25	38	37	1	20	19	1	105

ประเภท	กรอบ	มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
พนักงานส่วนตำบล	42	17	25
พนักงานครู	5	5	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	38	37	1
พนักงานจ้างทั่วไป	20	19	1
รวม	105	78	27