



แผนอัตรากำล้าง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ประเภทสามัญ

จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด

สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

ร.ค.ค. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๘
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๙



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ใช้จ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ใช้จ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีการกำหนดตำแหน่งประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามคำสั่งอบต.บางบุตร ที่ ๕๙๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การ บริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมอง นี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต 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 ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนใน การทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วน ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองละลอก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ซึ่งมีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียง ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจักรกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนและกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีอำนาจที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ของตน

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

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่ทั่วถึง ถนนภายในหมู่บ้าน เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และทางการเกษตร
- ปัญหาน้ำท่วมขัง
- ปัญหาไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวก
- ขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอ

ต่อความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างราง วางท่อระบายน้ำแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ก่อสร้างปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ และหอกระจายข่าว

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงาน
- เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาราคาสินค้าผลผลิตตกต่ำและล้นตลาด
- ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ
- กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ขาดความรู้เรื่องการตลาด ไม่มีตลาดรองรับ
- การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- การส่งเสริม สร้างรายได้ หารายได้เสริมให้กับประชาชน
- ราคาสินค้าผลผลิตทางการเกษตรที่สูงขึ้น
- พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตรตลอดจนการรวมกลุ่มทางการเกษตร
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีการอบรม ฝึกอบรม

สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ



๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์

การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบ
- จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ
- ส่งเสริมสนับสนุน ด้านศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี

อันดีงามให้คงอยู่สืบไป

- ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๔. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ปัญหาการขาดความสามัคคีในชุมชน
- ปัญหาครอบครัว ผู้สูงอายุ

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การพัฒนาสงเคราะห์เด็กผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอดส์ จัดสวัสดิการให้กับ

ผู้ด้อยโอกาส

- ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน การเสริมสร้างและ สนับสนุนการแข่งขันกีฬา ทำให้

ประชาชนมีความสามัคคีเป็นหมู่คณะ ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้ครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกัน

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารอปท.ที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจกระทำการได้ในเฉพาะเรื่องที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ
- ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ขาดประสบการณ์ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- ขาดภาคีเครือข่าย สร้างความร่วมมือ และการรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- จัดหา ปรับปรุง เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานและ

ทันสมัยยิ่งขึ้น

- อำนวยความสะดวกและปรับปรุงให้บริการประชาชน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ปัญหามลพิษทางอากาศ
- ปัญหาน้ำเน่าเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ปัญหาการบุกรุกป่า เผาพืชเพื่อเตรียมพื้นที่ทำการเกษตร
- ปัญหาจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง ขยะตกค้างในพื้นที่ ถึงขยะไม่พอเพียง
- ประชาชนขาดความรู้ ขาดจิตสำนึก และการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการคัดแยกขยะ

ความต้องการของประชาชน

- การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน เช่น ก่อสร้าง สวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติฯ (ฝ่ายบ้านค่าย) ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับ ตำบล อำเภอ และจังหวัด
- เฝ้าระวังป้องกันปราบปรามผู้บุกรุก ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ก่อสร้างปรับปรุงสนามกีฬาให้เป็นที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านทั้งหมด เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ หน้าบ้านน่ามอง
- อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดใหญ่ทำให้การดูแลด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ เช่น โรคไข้เลือดออก
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙)
- ปัญหาขยะมูลฝอย ขยะสารพิษทางโรงงานอุตสาหกรรม

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนางานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ส่งเสริมหลักประกันสุขภาพตำบล ให้ประชาชนได้รับการดูแลและสุขภาพอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี พละนาามัยที่ดี ปราศจากโรคติดต่อและโรค ระบาดอื่น ๆ
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับประชาชน
- สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสุขภาพที่แข็งแรง
- มีการพ่นยาป้องกันยุงและมีการฉีดวัคซีนป้องกันพิษสุนัขบ้า

๘. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาการก่ออาชญากรรม เช่น ลักขโมย
- ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ

ความต้องการของประชาชน

- ดูแลให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและจัดเวรยามประจำหมู่บ้าน
- จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตรวจสอบความเรียบร้อยในเขตพื้นที่



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- (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 การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (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 และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

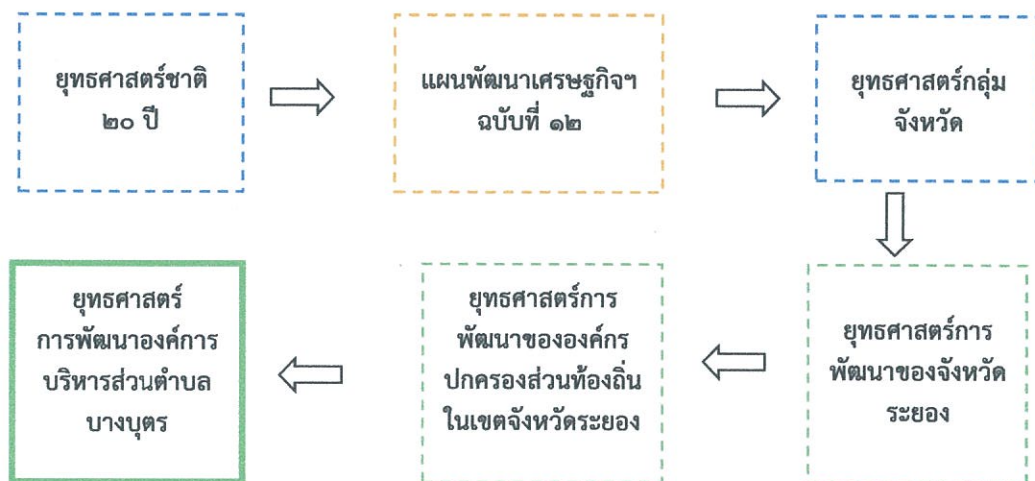
๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของหมู่บ้านในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของหมู่บ้านในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรยังได้เน้นให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการดำรงชีพแบบพอเพียง ภายในเขตตำบล

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๕.๘ วิสัยทัศน์

“ มุ่งพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอย่างยั่งยืนทุกระดับชั้น ”

๕.๙ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๘ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน อาคารอเนกประสงค์
- ๒) การพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุงประปาหมู่บ้าน แหล่งน้ำ คูคลอง
- ๓) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะ และหอกระจายข่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน
- ๒) การพัฒนาส่งเสริมด้านการเกษตร แก้ไขปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ล้นตลาด และโรคระบาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน
- ๒) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบ



๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และพัฒนาศักยภาพของชุมชน

๒) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมเด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี จัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส และพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

๒) แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) แนวทางการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ของตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑) แนวทางการพัฒนาและดูแลให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีอุปพร. ตรวจสอบเรียบร้อยในเขตพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑) แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข ให้ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึงปราศจากโรคติดต่อและโรคระบาด

๒) แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองการบริการ

๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่อบรมศึกษาดูงาน สัมมนา ความรู้ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ

๒) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร

๕.๑๐ เป้าประสงค์

๑) เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย

๒) เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

๓) เพื่อเพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) เพื่อส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๕) เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา กีฬา ยึดมั่นในศาสนา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๖) เพื่อให้ประชาชนได้รับมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง

๗) เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ

๘) เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๙) เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐) เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑) เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง

๑๒) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผล



๕.๑๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	โครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สาธารณูปโภค บริการสาธารณะ	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	
๒	เศรษฐกิจ	การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริมการเกษตร	
		บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์	กองสวัสดิการสังคม	
๓	การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	กองการศึกษาฯ	
			การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	กองการศึกษาฯ	
			สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	กองสวัสดิการสังคม	
		บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	
๔	การพัฒนาสังคม และความเข้มแข็งของชุมชน	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	กองสวัสดิการสังคม	
			การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	กองการศึกษาฯ	
		บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	
		การดำเนินการอื่น	งบกกลาง	สำนักงานปลัด,กอง สวัสดิการสังคม	
๕	การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	กองสาธารณสุขฯ	
		บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	
		การเศรษฐกิจ	การเกษตร	กองส่งเสริมการเกษตร	
๖	การพัฒนาด้านความปลอดภัย ใน ชีวิตและทรัพย์สิน	บริหารทั่วไป	การรักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	
๗	การพัฒนาด้านสาธารณสุข	บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	กองสาธารณสุขฯ	
		การดำเนินการอื่น	งบกกลาง	กองสาธารณสุขฯ	
๘	การพัฒนาด้านการเมืองการ บริหาร	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	ทุกกองราชการ	
		บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดในการดำเนินการตามหลักภารกิจ SWOT ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๕.๑๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน

(๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน
- ๒) มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลครบถ้วน
- ๓) มีการประสานงานส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิด
- ๔) มีการวางแผนการปฏิบัติงานบรรจุเป้าหมายทุกขั้นตอน
- ๕) มีการกำกับดูแลการปฏิบัติทุกภารกิจ
- ๖) การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗) การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบาย ของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว
- ๘) ใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง
- ๙) แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน
- ๑๐) กำหนดชัดเจนสะดวกในการบริการ ปฏิบัติการ
- ๑๑) พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่
- ๑๒) พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง
- ๑๓) พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
- ๑๔) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตาม

โครงสร้าง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ
- ๓) บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ การประสานงานทำได้ล่าช้า
- ๔) รูปแบบโครงสร้างถูกกำหนดจากเบื้องบน เหมือนทุก ๆ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน
- ๖) มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมากบางเรื่องมีซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
- ๗) ระเบียบกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทยังล่าช้า
- ๘) จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานไม่สอดคล้องกับปริมาณเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๙) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- ๑๐) พนักงานบรรจุใหม่ โอน(ย้าย) ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่และพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล



๕.๑๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) มีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง
- ๓) อยู่มีศาสนาสถานหลายแห่งในพื้นที่
- ๔) การขยายตัวของเขตเมืองเข้ามาในพื้นที่ทำให้การพัฒนาตำบลเป็นอย่างรวดเร็ว
- ๕) การคมนาคมมีความสะดวก เนื่องจากมีถนนหลายสายที่ใช้ในการเดินทาง
- ๖) อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- ๗) มีการพัฒนาที่ดินมาก
- ๘) มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร
- ๙) เกษตรกรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ
- ๑๐) การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น
- ๑๑) ท้องถิ่นตัดสินใจกำหนดนโยบายการพัฒนาได้เอง
- ๑๒) ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่
- ๑๓) ประโยชน์จากการพัฒนากระจายไปอย่างทั่วถึง
- ๑๔) รัฐธรรมนูญได้กำหนดนโยบายการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การศึกษาและการปฏิบัติจริยธรรมมีน้อย
- ๒) ภารกิจการประกอบอาชีพมีมาก ไม่มีเวลาสันทนาการ
- ๓) การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุข
- ๔) มีประชากรแฝงจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี
- ๕) มีการร้องเรียนจากประชาชนเป็นจำนวนมากจากภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและของหน่วยงานอื่น ๆ
- ๖) ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ
- ๗) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและล้นตลาด การแปรรูปผลผลิตมีน้อย
- ๘) การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ
- ๙) ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมือง
- ๑๐) ระดับทางการเมืองของท้องถิ่นประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร
- ๑๑) การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น
- ๑๒) ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยเข้าใจบทบาทหน้าที่และสิทธิของตนเองในระบบประชาธิปไตย



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การพัฒนาด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน
๓. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๘. การพัฒนาด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. การพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. กองส่งเสริมการเกษตร
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๑๓๓ อัตรา พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๔๔ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะจำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิจำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๒๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๑๓๓ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้ดำเนินการจ้างพนักงานจ้างเหมาบริการมารับผิดชอบปฏิบัติงานแทนที่ คนงานประจำรถขยะ และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานเพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

สำนักปลัด

กำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนิติกร | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว | จำนวน ๑ อัตรา |

กองช่าง

กำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------|---------------|
| ๓. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------|---------------|

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๔. คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------|---------------|



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล

๕. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
<u>กำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๗. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
<u>ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๘. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังมีความสอดคล้องกัน

ลำดับ	อปท.	พื้นที่ (ตร.กม.)	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	ส่วน ราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล (กรอบอัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (กรอบอัตรา)	พนักงาน จ้าง (กรอบอัตรา)	รวม ทั้งสิ้น (กรอบอัตรา)
๑	อบต.หนองบัว	๑๔๗	๑๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๘	๖๔	๔	๙๗	๑๖๕
๒	อบต.หนอง ระลอก	๗๘.๑๘	๑๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๗	๖๕	๒	๑๑๗	๑๘๔
๓	อบต.หนอง ตะพาน	๒๔.๒๙	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๔	๒๓	๑	๒๔	๔๘
๔	อบต.ตาขัน	๓๖.๖๖	๘๑,๕๐๐,๐๐๐	๖	๔๑	-	๔๗	๘๘
๕	อบต.บางบุตร	๑๑๕.๙๔	๘๖,๕๐๐,๐๐๐	๘	๕๒	-	๗๐	๑๒๒



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดภารกิจการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนโยบายและแผนงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนโยบายและแผนงาน	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายสาธารณสุข - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุข	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายสาธารณสุข - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุข	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร	๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	

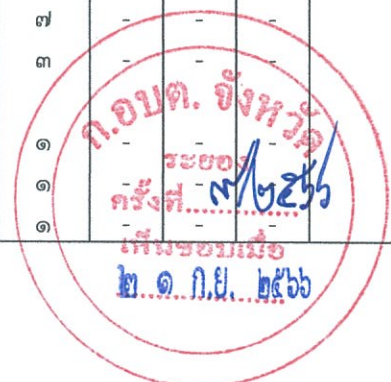


๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

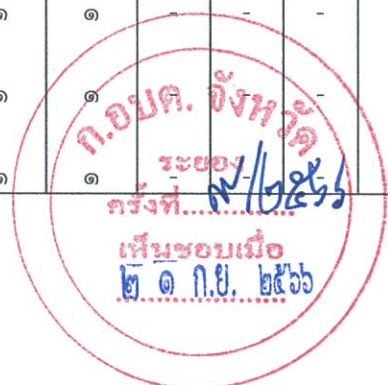
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
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 (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาวมะหาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง – เนินสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัด
ระยอง
ครั้งที่.....
เห็นชอบเมื่อ
๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชากมะหาด								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรອງ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒๔	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓	+๑๑	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๗๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๙๘๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖๓๑๐)
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗๗๖๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙๖๘๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๓๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕๕๒๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๓,๕๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๙๔๘๐)
๙	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๑,๕๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๑๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑๗๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙๕๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๐๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	(๑๖๘๘๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๑๗,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๐๐	๓๓๐,๖๐๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๖๔๙๐)
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		๑				๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๖๓,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	(๑๓๖๐๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๙,๒๒๐	๑๘๓,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	(๑๓๙๕๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๙๙,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๑๖,๒๔๐	๒๒๕,๐๐๐	(๑๖๖๕๐)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๘๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๒๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๑,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	(๑๕๕๕๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	(๑๐๔๙๐)
๒๓	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๔๖,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๓,๙๒๐	๑๕๙,๐๔๐	๑๖๖,๔๐๐	(๑๒๒๗๐)
๒๔	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๓๗,๓๖๐	๑๔๒,๑๖๐	๑๔๗,๐๘๐	(๙๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๗	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๘	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๙	พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๐	พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๑	พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๒	พนักงานดับเพลิง		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๓	คนงาน		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๔	คนงาน		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๕	คนงาน		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
กองคลัง (๑๔)																			
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓	๓	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐๗๙๐)
๓๗	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๓	๓	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๘	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	ต้น	๓	๓	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓	๓	๒๔๑,๔๔๐		๓	๓	๓	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๑๒๐)
๔๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓	๓	๒๔๑,๔๔๐		๓	๓	๓	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๑๒๐)
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๓	๓	๓๕๗,๗๒๐		๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๕๒๐	๑๓,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	(๒๙๘๘๐)
๔๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓	๓	๑๖๒,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๓,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓๕๐๐)
๔๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๓	๓	๒๙๗,๙๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๑,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๓	๓	๒๐๘,๓๒๐		๓	๓	๓	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐	(๑๗๓๖๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๓	๓	๑๙๕,๔๘๐		๓	๓	๓	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๔๐๐	๒๑๓,๕๖๐	๒๒๐,๐๘๐	(๑๖๒๙๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๓	๓	๑๕๖,๘๔๐		๓	๓	๓	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	(๑๓๐๗๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๓	๓	๒๐๕,๐๘๐		๓	๓	๓	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๓๒๐	๒๒๒,๐๐๐	๒๓๐,๘๘๐	(๑๗๐๙๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	๓	๑๓๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓๕๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																			
๔๙	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	๑๗๓,๕๒๐		๓	๓	๓	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	(๑๔๔๖๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๕๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓	๓	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๗,๕๒๐	๔๖๐,๙๖๐	(๓๕๗๗๐)
๕๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓	๓	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๕๒	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค	ต้น	๓	๓	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๕๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓	๓	๓๕๕,๓๒๐		๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๕๔	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๓	๓	๓๕๕,๓๒๐		๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓	๓	๓๒๔,๓๖๐		๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗๐๓๐)
๕๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓	๓	๓๓๘,๙๖๐		๓	๓	๓	-	-	-	๑๑,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๙๒๐	๓๓๙,๘๘๐	๓๔๕,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖๕๘๐)
๕๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓	๓	๒๙๗,๙๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	๓๒๑,๐๖๐	(ว่างเต็ม)

ก.อบค. ยิงหวัด
ระดม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เห็นชอบ
๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๘	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑		๒๙๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๕๙	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๑		๒๙๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๖๐	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑				๑	๑	๑	๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๕๘,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๖๐	๒๖๙,๑๖๐	๒๗๙,๙๖๐	๒๙๑,๒๖๐	(๒๕๕๖)
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๓๘,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๘,๐๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๘,๓๒๐	(๑๙๘๗)
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๒๒๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๘,๔๘๐	๒๔๗,๙๖๐	๒๕๗,๘๐๐	(๑๙๘๗)
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๓,๘๐๐	๑๘๙,๑๒๐	(๑๔๐๐)
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๙๖๐)
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๘,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๗๒๐	๒๐๐,๕๒๐	(๑๙๘๔)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๖๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙๗๘๐)
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	(๑๙๗๐)
๖๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๒๒,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	(๑๐๑๘)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๗๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๗๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๗๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ขก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕๘๔)
๗๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปจ./ขก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๗๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	(๓๑๒๖)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๘๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	(๑๐๔๙)
๘๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๙,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-		๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	๑๘๐,๐๐๐	(๑๓๓๒)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๒	คนงานประจำรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๘๓	คนงานประจำรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๔	คนงานประจำรถขยะ		-		-		-	-	-	-	-	-				-	-	-	(ยุบเลิก)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๘๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑		๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๘๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑		๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๘๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑๓๔๐)
๘๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๘๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑				๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๙๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๕๐๓๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา																		
๙๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-							กำหนดเพิ่ม (กรมจัดสรร)
๙๒	ครูผู้ช่วย		๑				๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙๓	ครูผู้ช่วย		๑				๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา																		
๙๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-							กำหนดเพิ่ม (กรมจัดสรร)
๙๕	ครูชำนาญการ		๑	๑	๓๖๓,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรອງ																		
๙๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-							กำหนดเพิ่ม (กรมจัดสรร)
๙๗	ครูผู้ช่วย		๑				๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามมะหาด																		
๙๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-							กำหนดเพิ่ม (กรมจัดสรร)
๙๙	ครูผู้ช่วย		๑				๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง																		
๑๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑	-	-	-							กำหนดเพิ่ม (กรมจัดสรร)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๑๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๑,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๕,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	(๑๓๔๖๐)
๑๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๑๐๓	พนักงานขับรถยนต์		๑				๑	๑	๑				๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๖,๘๐๐	๑๒๑,๓๖๐	๑๒๖,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา																		
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๙,๒๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๖๘,๕๒๐								๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๙,๒๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๐๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๙,๒๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๖๘,๕๒๐								๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๒๓,๘๔๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๙,๒๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๐๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน	
					๖๘,๕๒๐									๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๗๕,๘๔๐	๘๓,๔๐๐	๘๑,๓๒๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๐๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
														๔,๕๖๐	๔,๘๐๐		๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	(ว่างเต็ม)	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา																			
๑๐๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๕๔,๙๖๐									๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๖๑,๖๘๐	๖๘,๗๖๐	๗๒,๐๘๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๐๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
														๔,๕๖๐	๔,๘๐๐		๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	(ว่างเต็ม)	
๑๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
														๔,๕๖๐	๔,๘๐๐		๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	(ว่างเต็ม)	
๑๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามมะหาด																			
๑๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๐									๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
														๔,๕๖๐	๔,๘๐๐		๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	(ว่างเต็ม)	
๑๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
														๔,๕๖๐	๔,๘๐๐		๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	(ว่างเต็ม)	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรອງ																			
๑๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
														๔,๕๖๐	๔,๘๐๐		๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	(ว่างเต็ม)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง - เนินสว่าง																			
๑๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๔,๕๖๐									๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๙,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	๑๙,๔๔๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑		๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
														๔,๕๖๐	๔,๘๐๐		๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	(ว่างเต็ม)	
๑๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-								จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๑๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒๑	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๑๒๒	คนงาน		-	-	-		-	-	-	-	-	-				-	-	-	-	(ยุบเลิก)



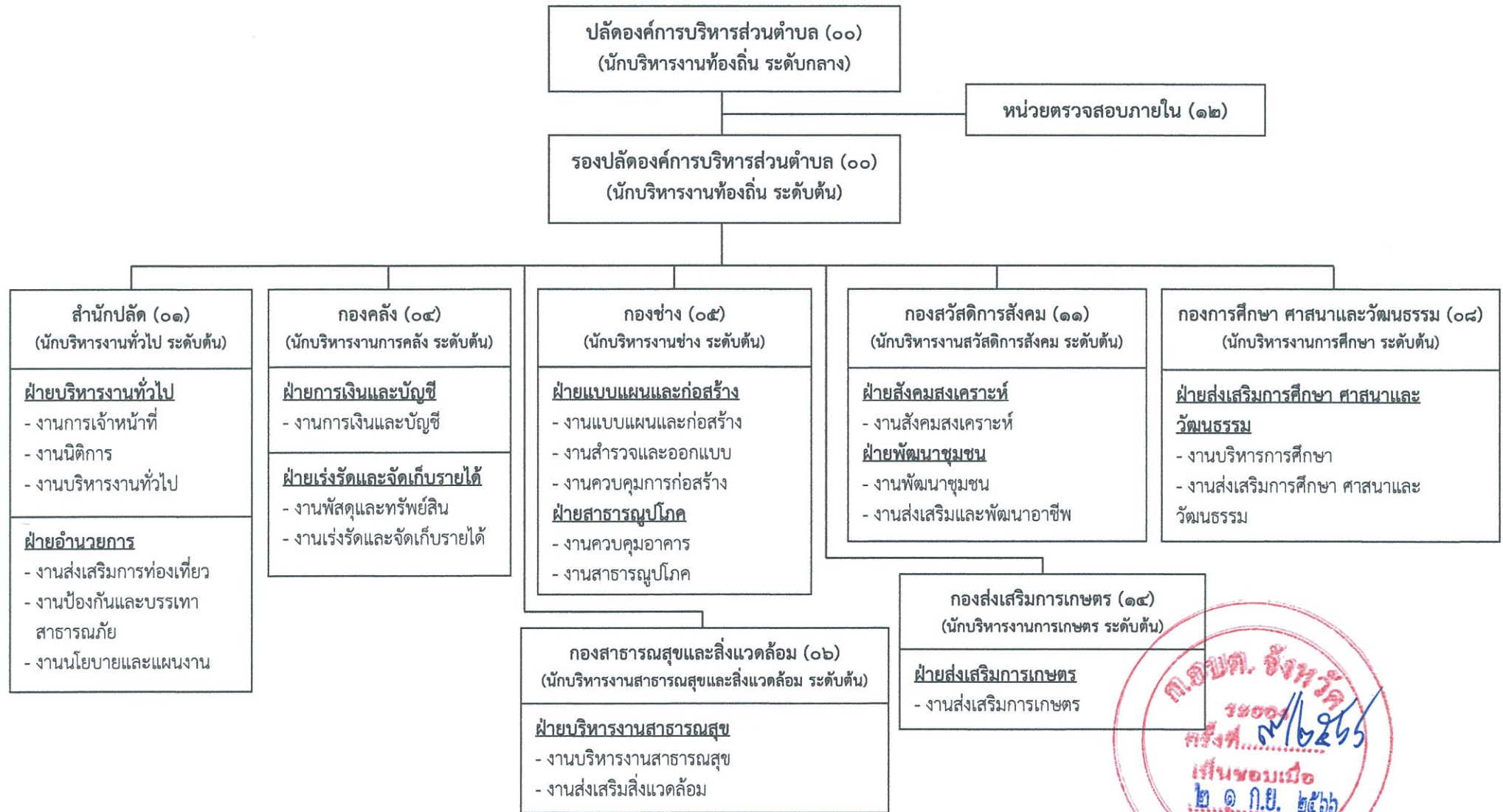
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๑๒๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔๓๑๐)	
๑๒๔	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	(๓๔๓๑๐)	
๑๒๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙๓๑๐)	
๑๒๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐๔๔๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
๑๒๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๗๘,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๙,๒๐๐	๓๐๐,๘๔๐	๓๑๓,๙๖๐	(๒๓๓๗๐)	
๑๒๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๓,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๓,๒๘๐	๒๗๗,๘๔๐	๒๘๔,๘๘๐	(๒๑๐๙๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๑๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๓๒๐)	
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																			
๑๓๐	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)	
๑๓๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	(ว่างเต็ม)	
๑๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๓๗๐๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																			
๑๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑		๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเต็ม)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๓๔	คนสวน		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
๑๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
	รวม		๑๓๓	๘๘	๒๖,๑๖๖,๑๒๐	๗๔๔,๐๐๐	๑๓๓	๑๓๓	๑๓๓	๑๑	๐	๐	๒,๐๖๑,๓๖๐	๙๐๔,๕๐๐	๙๒๒,๑๔๐	๒๖,๙๙๓,๒๔๐	๒๗,๘๙๕,๗๔๐	๒๘,๘๑๗,๘๘๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๔,๐๔๘,๖๘๖	๔,๑๘๔,๓๖๑	๔,๓๒๒,๖๘๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๓๑,๐๓๙,๙๒๖	๓๒,๐๘๐,๑๐๑	๓๓,๑๔๐,๕๖๒	
	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๑๕,๕๑๙	๑๖,๐๔๐	๑๖,๕๖๑	

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๘๖,๕๐๐,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
(๘๖,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๘๖,๕๐๐,๐๐๐ = ๙๐,๘๒๕,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
(๙๐,๘๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๙๐,๘๒๕,๐๐๐ = ๙๕,๓๖๖,๒๕๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
(๙๕,๓๖๖,๒๕๐ x ๕%) + ๙๕,๓๖๖,๒๕๐ = ๑๐๐,๑๓๔,๕๖๓

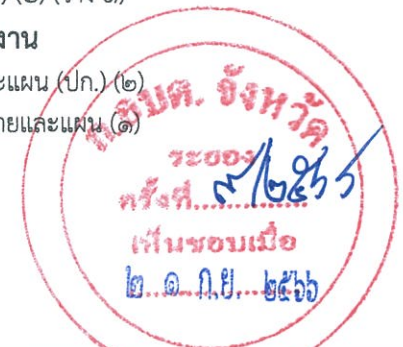
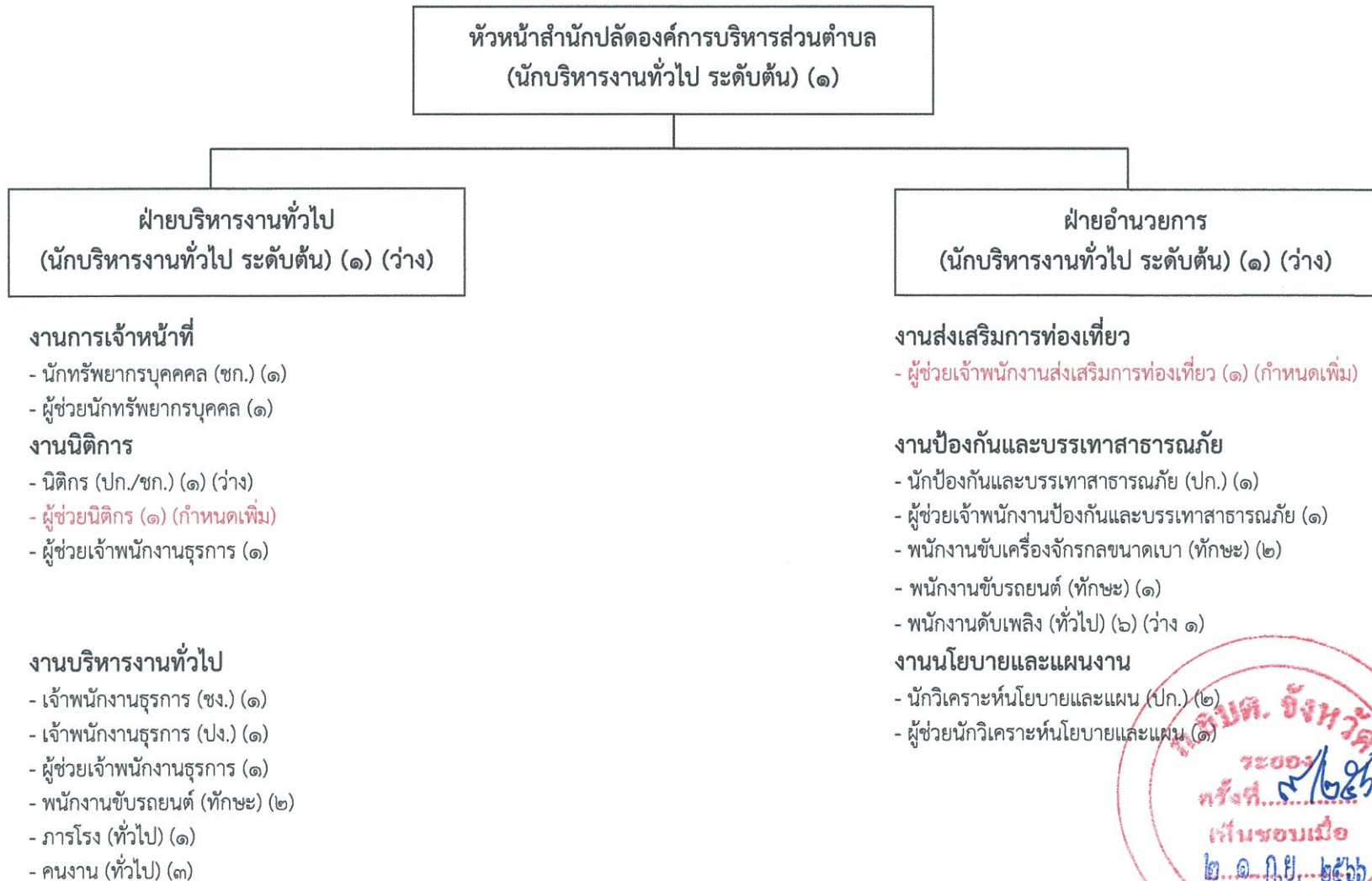


๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



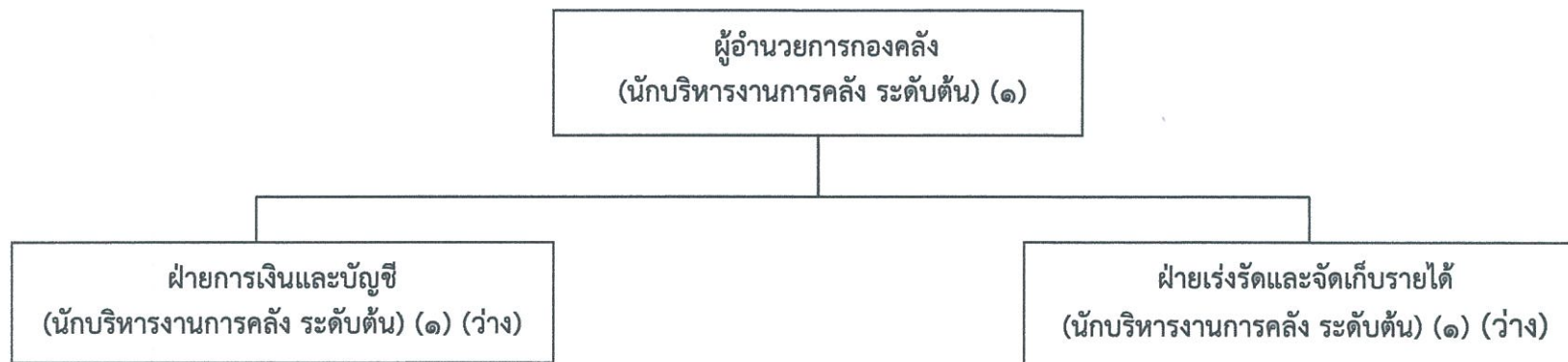
สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษาฯ	กองสวัสดิการสังคม	กองเกษตรฯ	รวม
มีนครอง	๒	๑	๒๗	๑๑	๑๖	๖	๑๖	๖	๓	๘๘
ว่าง	๐	๐	๖	๓	๘	๔	๒๑	๐	๓	๔๕
รวม	๒	๑	๓๓	๑๔	๒๔	๑๐	๓๗	๖	๖	๑๓๓

โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๕	๐	๒	๐	๑๒	๑๑	๓๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑๐	๑๐	๒๗
อัตรว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๑	๖

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๔)



งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๒)

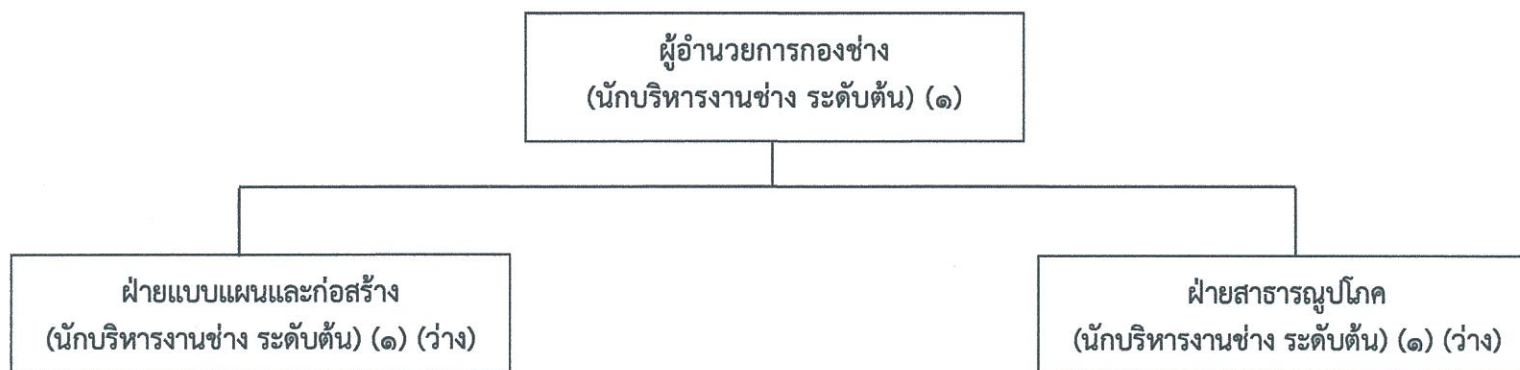
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	พง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๖	๐	๑๔
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๖	๐	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๕)



งานแบบแผนและก่อสร้าง

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)

งานสำรวจและออกแบบ

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)

งานควบคุมการก่อสร้าง

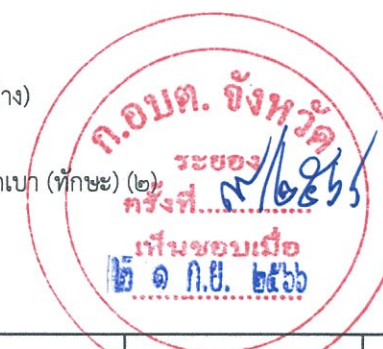
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานควบคุมอาคาร

- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

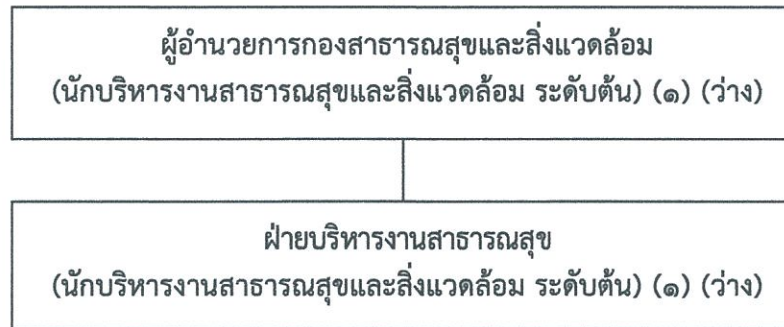
งานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๒)
- คนงาน (ทั่วไป) (๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๕	๐	๑๐	๔	๒๔
มีคกรอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๙	๔	๑๖
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๑	๐	๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๖)



งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)

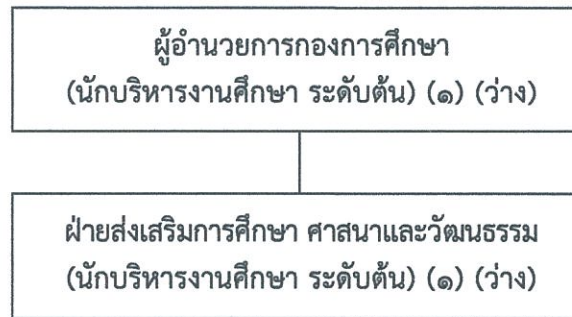
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)
- คนงานประจำขยะ (ทั่วไป) (๒) (ยุบเลิก ๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	พง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๓	๒	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๒	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๐๘)



งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (กำหนดเพิ่ม ๑)

ศพด.บ้านหนองพะวา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔) (ว่าง ๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- คณงาน (ทั่วไป) (๑) (ยุบเลิก)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูชำนาญการ (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) (ว่าง ๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (งบประมาณ อบต.)

ศพด.บ้านขามะหาด

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) (ว่าง ๒) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอก

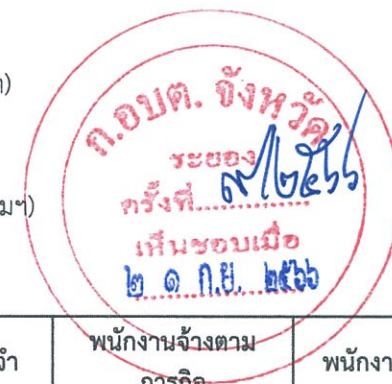
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ครูผู้ช่วย (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศพด.อบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง – เนินสว่าง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (ว่าง ๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) (งบประมาณ อบต.)

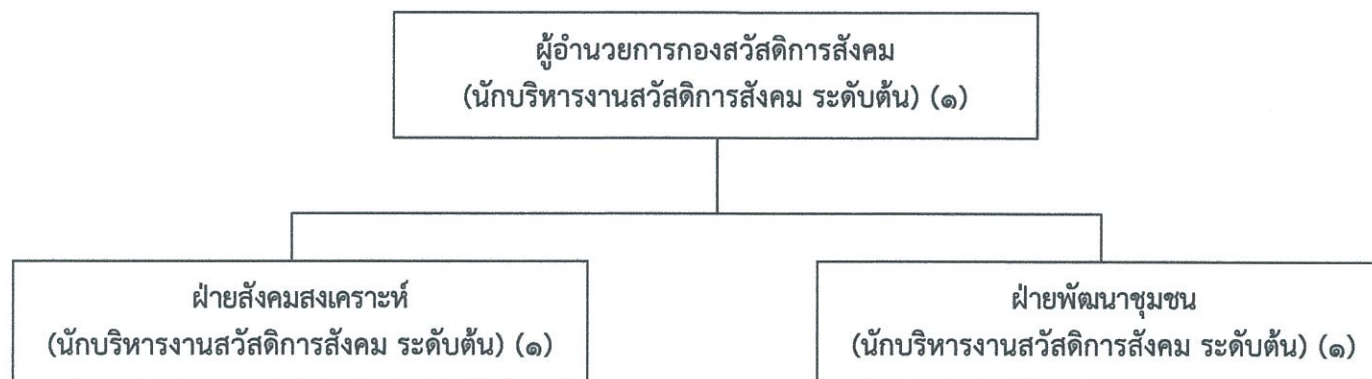
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) (กำหนดเพิ่ม)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๕	๐	๕	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๑๖	๕	๓๗
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๘	๕	๑๖
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๕	๐	๔	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๘	๐	๒๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๑)

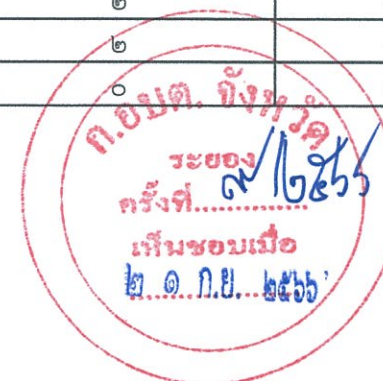


งานสังคมสงเคราะห์
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๖
มีนครอง	๐	๐	๓	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๖
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร (๑๔)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑) (ว่าง)
- คนสวน (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๒	๖
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๓



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
๑	นางแสงเดือน พิทักษ์ศิริ	ปริญญาเอก	๔๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๖๕,๙๖๐
		ศาสตรศาสตรบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๙,๘๓๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	นายสุพรรณ วัฒนเขม	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๓๕,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๓๖๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๖,๓๓๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)											
๓	นางอภกร พุ่มศรีสวัสดิ์	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๔๔๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๗,๕๖๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๗,๕๖๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๔	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๔,๐๐๐	-	๔๓๗,๖๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเดิม)
๕	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๑	๔๔,๐๐๐	-	๔๓๗,๖๐๑
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเดิม)
๖	นายออาจ คำรพ	ปริญญาโท	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต							(๒๙,๖๘๐X๑๒)			
๗	นายธัญนาพัฒน์ พันธุ์กักดี	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘๕,๐๔๐	-	-	๓๘๕,๐๔๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต							(๑๕,๕๐๐X๑๒)			
๘	นางนฤณีย์ วิเชียรล้ำ	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๓๙,๔๘๐X๑๒)			
๙	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๓	นิติกร	ปก./ชก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๓	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	๓๕๕,๓๖๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๑๐	นายอนุพัฒน์ ฤกษ์สุข	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๔๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
		วิทยาศาสตร์บัณฑิต							(๒๐,๑๒๐X๑๒)			
๑๑	นางสาวสลิษา ภูเขทอง	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๓๔๐,๔๐๐	-	-	๓๔๐,๔๐๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต							(๓๓,๗๐๐X๑๒)			
๑๒	นางสาวสมพร มีบุญสบาย	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๔๔-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๓๙,๕๘๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๑๓	นางสาววัลลภา รุ่งสำราญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๒,๕๖๐			๒๐๒,๕๖๐
		รัฐศาสตรบัณฑิต							(๑๖,๘๘๐X๑๒)			
๑๔	นางสาวนพธิดา ศิริสัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๓๗,๘๘๐			๓๓๗,๘๘๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๒๖,๔๘๐X๑๒)			
๑๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๓๘๐,๐๐๐			๓๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐X๑๒)			(กำหนดเพิ่ม)
๑๖	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๓๓๘,๐๐๐			๓๓๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
									(๑๑,๕๐๐x๑๒)			(กำหนดเพิ่ม)
๓๗	นายฤทธนะ นิลเนียม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๓,๒๐๐	-	-	๑๖๓,๒๐๐
		ช่างไฟฟ้า							(๑๓,๖๐๐x๑๒)			
๓๘	นางสาวธัญพิชชา อัมฤทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๔๐๐	-	-	๑๖๗,๔๐๐
		การบัญชี							(๑๓,๙๕๐x๑๒)			
๓๙	นางสาวชญานุช อังดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๑๓,๕๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๒๐	นายฉกาจ สุขเกิด	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐
									(๑๖,๖๕๐x๑๒)			
๒๑	นายปิยะ สีดา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๖,๔๘๐	-	-	๑๘๖,๔๘๐
									(๑๕,๕๔๐x๑๒)			
๒๒	นายเอกพันธ์ ตุ่มพลอย	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐
									(๑๐,๔๙๐x๑๒)			
๒๓	นายอนันต์ จันทร์ทอง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๖,๐๔๐	-	-	๑๔๖,๐๔๐
									(๑๒,๑๗๐x๑๒)			
๒๔	นายมานพ ธรรมชาติ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นายประสิทธิ์ เกิดศิริ	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๖	นายภาณุวัฒน์ ธรรมชาติ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๗	นายบรรยง คำนนคร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๘	นายอุณเรือน คำนนคร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๙	นายฤทธดา บุญศรี	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๐	นายพิรัตน์ ศิริพิลา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๑	นายมนตรา รักเชื้อชาติ	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		ช่างเทคนิคการผลิต							(๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๒	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			(ว่างเดิม)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	นายบุญยง วงศ์สุวรรณ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๘,๐๐๐X๑๒)			
๓๔	นายอนุชิต จันทร์ทอง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๘,๐๐๐X๑๒)			
๓๕	นายชาครุต แก้วกล้า	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		คอมพิวเตอร์ธุรกิจ							(๘,๐๐๐X๑๒)			
	กองคลัง (๐๔)											
๓๖	นางสาวนิรดา ชี้อำเนต	ปริญญาโท	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๖๘,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๐,๔๘๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานการคลัง)					(๓๐,๗๕๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๓๗	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๓๗๓,๒๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๒๐๐
				(นักบริหารงานการคลัง)					(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเดิม)
๓๘	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	ต้น	๓๗๓,๒๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๒๐๐
				(นักบริหารงานการคลัง)					(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเดิม)
๓๙	นางสาวมะขอบทิพย์ บุญรอด	ปริญญาตรี	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
		บัญชีบัณฑิต							(๒๐,๑๖๐X๑๒)			
๔๐	นายบรรณิ มงคลสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๒๐,๑๖๐X๑๒)			
๔๑	นางสาวสุทศรี บุญนา	ปริญญาตรี	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕๗,๗๒๐	-	-	๓๕๗,๗๒๐
		บัญชีบัณฑิต							(๒๘,๘๓๐X๑๒)			
๔๒	นางสาวเยาวธิดา สุตสงวน	ปวส.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
		การบัญชี							(๑๓,๕๐๐X๑๒)			
๔๓	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๔๔	นายปณณวิญญ์ ประสพรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
		เทคโนโลยีสารสนเทศ							(๑๓,๕๐๐X๑๒)			
๔๕	นางสาวประภาศรี อ่างแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๘,๓๒๐	-	-	๒๐๘,๓๒๐
		บริหารธุรกิจ							(๑๗,๓๖๐X๑๒)			
๔๖	นางนงนิตยา คามังหาร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๕,๔๘๐	-	-	๑๓๕,๔๘๐
		บริหารธุรกิจ							(๑๖,๒๘๐X๑๒)			
๔๗	นางสาวพรชนัน ระยอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐
		การบัญชี							(๑๓,๐๗๐X๑๒)			
๔๘	นางสาวอภิญญา เจริญวัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๕,๐๘๐	-	-	๒๐๕,๐๘๐
		การบัญชี							(๑๗,๐๔๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											

ก.อบต. ทุ่งหวด
 ระเบียบ
 ครั้งที่...
 ๑๖/๖๕๖
 ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
๔๙	นายวงศ์ สีดา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๓,๕๖๐	-	-	๑๓๓,๕๖๐
		อุตสาหกรรม							(๑๔,๔๖๐X๑๒)			
	กองช่าง (๐๕)											
๕๐	นายณรรต พรหมสาขา ณ สกลนคร	ปริญญาโท	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานช่าง)					(๓๕,๓๖๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๕๑	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)					(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเต็ม)
๕๒	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค	ต้น	๔๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๑,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)					(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเต็ม)
๕๓	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๙-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)
๕๔	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๔๙-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)
๕๕	นายรุ่งศักดิ์ บุญพิทักษ์	ปริญญาโท	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๓๖๐	-	-	๓๒๙,๓๖๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต							(๒๗,๐๐๐X๑๒)			
๕๖	นายศราวุธ ผ่องแผ้ว	ปริญญาตรี	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
		ศิลปศาสตรบัณฑิต							(๒๖,๕๘๐X๑๒)			
๕๗	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)
๕๘	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)
๕๙	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๔๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๖๐	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐X๑๒)			(กำหนดเพิ่ม)
๖๑	นางสาวอรุณฯ คำมฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๘๐			๑๓๘,๐๘๐
		ศิลปศาสตรบัณฑิต							(๑๔,๘๔๐X๑๒)			
๖๒	นายมานู สุขสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๕๘,๗๒๐			๒๕๘,๗๒๐
		บริหารธุรกิจ							(๒๑,๕๖๐X๑๒)			
๖๓	นางสาวอมกร ประพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๘,๕๔๐			๒๓๘,๕๔๐
		ช่างก่อสร้าง							(๑๙,๘๗๐X๑๒)			
๖๔	นายทิพากร บุญประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖๘,๐๐๐			๑๖๘,๐๐๐
		วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต							(๑๔,๐๐๐X๑๒)			
๖๕	นายศราวุธ มีมงคล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๒๒๕,๓๖๐			๒๒๕,๓๖๐

ก.อบต. จังหวัด
ครั้งที่...
เห็นชอบเมื่อ
๒๕-๑๒-๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
		ช่างก่อสร้าง							(๑๘,๗๘๐X๑๒)			
๖๖	นายณัฏฐ์ ตำนนกร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๓,๕๖๐	-	-	๑๔๓,๕๖๐
		ช่างไฟฟ้ากำลัง							(๑๑,๕๖๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๖๗	นายมานพ ธรรมชาติ	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๙,๗๘๐X๑๒)			
๖๘	นายประเสริฐ สีดา	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๐,๕๐๐	-	-	๑๔๐,๕๐๐
									(๑๓,๗๐๐X๑๒)			
๖๙	นายบุญสร้าง ศิริสัน	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
									(๑๐,๑๘๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๐	นายสุทธา เกษมพิน	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐X๑๒)			
๗๑	นายอำนาจ สีดา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐X๑๒)			
๗๒	นายสาธิต มหาวีเชียร	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		บริหารธุรกิจ							(๙,๐๐๐X๑๒)			
๗๓	นายทศพล ถนอมมิตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐X๑๒)			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)											
๗๔	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๓,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเต็ม)
๗๕	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๒๑,๖๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเต็ม)
๗๖	นายพศกร ผางน้ำคำ	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๔-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
		วิทยาศาสตร์บัณฑิต							(๑๕,๘๔๐X๑๒)			
๗๗	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๔๔-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	๓๕๕,๓๖๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)
๗๘	พ.จ.อ.สมพงษ์ ประจิม	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.(ชง.)	๔๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.(ชง.)	๓๗๕,๑๒๐	-	-	๓๗๕,๑๒๐
		พยาบาลศาสตรบัณฑิต							(๓๓,๒๖๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๗๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
									(๑๓,๕๐๐X๑๒)			(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๘๐	นายมนทล ผุดกระจำ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐

ก.อบต. ชิงหวด
 ระเบียบ
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒-๑ มิ.ย. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
									(๑๐,๔๕๐X๑๒)			
๘๑	นายชวนิช สีดา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๙,๘๕๐	-	-	๑๕๙,๘๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								(๑๓,๓๒๐X๑๒)			
๘๒	นายนิพนธ์ ไกรกล้า	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐X๑๒)			
๘๓	นายนิพนธ์ นิยมดี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐X๑๒)			
๘๔	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)											
๘๕	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเต็ม)
๘๖	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเต็ม)
๘๗	นายณพพร เอกสาตรา	ปริญญาเอก	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
	บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต								(๓๓,๓๔๐X๑๒)			
๘๘	ว่าง	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(กำหนดเพิ่ม)
๘๙	นายสุรศักดิ์ พรมศรี	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชก.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต								(๑๔,๐๓๐X๑๒)			
๙๐	ว่าง	-	-	-	-	๔๔-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	๒๔๗,๙๐๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๙๑	นางสาวอุไรวรรณ เจริญศึกษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
	ศหกรรมศาสตรบัณฑิต								(๑๓,๔๖๐X๑๒)			
๙๒	นางสาวสุนิศา ถนอมพจน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	บริหารธุรกิจบัณฑิต								(๑๑,๕๐๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๙๓	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐X๑๒)			(กำหนดเพิ่ม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา											
๙๔	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
												(กำหนดเพิ่ม)
๙๕	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๙๖	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๔	ครูผู้ช่วย	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๔	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๖,๓๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๙๗	นางดวงใจ ช้างขาวนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๑,๓๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
		ศึกษาศาสตรบัณฑิต							(๑๕,๓๓๐X๓๖)			
๙๘	นางสาวณิชาธิ์ สุขประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๑,๓๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
		ศึกษาศาสตรบัณฑิต							(๑๕,๓๓๐X๓๖)			
๙๙	นางสาวสุนาสี ยอดคำเงิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๑,๓๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
		ศึกษาศาสตรบัณฑิต							(๑๕,๓๓๐X๓๖)			
๑๐๐	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๙,๔๐๐X๓๖)			(ว่างเดิม)
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา											
๑๐๑	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
												(กำหนดเพิ่ม)
๑๐๒	นางมณฑา บุญสม	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๕	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๕	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๓๖๗,๘๔๐	๔๖,๐๐๐	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
		ครุศาสตรบัณฑิต							(๓๐,๓๖๐X๓๖)	(๓,๕๐๐X๓๖)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๐๓	นางสาวนาวิรัตน์ สีดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๗,๗๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
		ศึกษาศาสตรบัณฑิต							(๑๓,๙๘๐X๓๖)			
๑๐๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๙,๔๐๐X๓๖)			(ว่างเดิม)
๑๐๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๙,๔๐๐X๓๖)			(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐๖	นางสาววรรณ สุขมา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
									(๙,๐๐๐X๓๖)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามมะหาด											
๑๐๗	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
												(กำหนดเพิ่ม)
๑๐๘	ว่าง	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๖	ครูผู้ช่วย	-	๔๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๖	ครูผู้ช่วย	-	๓๕๓,๓๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๐๙	นางสาวนุชนาฏ ประดับผล	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
									(๙,๔๐๐X๓๖)			



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒๔	นางสิริภัทร เจริญประโยชน์	ปริญญาโท	๔๔-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๔๔-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๗,๓๒๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(๓๔,๓๑๐X๑๒)	(๑,๕๐๐X๑๒)		
๑๒๕	นางสาวปาริชาติ ยวนยี่	ปริญญาโท	๔๔-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๔๔-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(๒๙,๓๑๐X๑๒)	(๑,๕๐๐X๑๒)		
๑๒๖	นายนาวัน มุสิกวงษ์	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๓๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๔-๓-๓๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต							(๒๐,๔๔๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๑๒๗	นางสาวมณฑา เพชรพลอยดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๘,๐๔๐	-	-	๒๓๘,๐๔๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต							(๒๓,๓๗๐X๑๒)			
๑๒๘	นางสาวธีรารัตน์ ยิ่งยวด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๓,๐๘๐	-	-	๒๕๓,๐๘๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๒๑,๐๙๐X๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๑๒๙	นางสาวตลยพร ปำคำทอง	ปริญญาตรี	๔๔-๓-๓๑-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๔๔-๓-๓๑-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๔๓,๕๔๐	-	-	๒๔๓,๕๔๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๒๐,๓๒๐X๑๒)			
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)											
๑๓๐	ว่าง	-	๔๔-๓-๓๔-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๔๔-๓-๓๔-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานการเกษตร)			(นักบริหารงานการเกษตร)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		(ว่างเต็ม)
๑๓๑	นางชัญญา นูสังข์	ปริญญาโท	๔๔-๓-๓๔-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๔๔-๓-๓๔-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๐,๓๒๐
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		(นักบริหารงานการเกษตร)			(นักบริหารงานการเกษตร)		(๓๖,๘๖๐X๑๒)	(๑,๕๐๐X๑๒)		
๑๓๒	นางสาวสุพรรณ อินทรอักษร	ปวส.	๔๔-๓-๓๔-๔๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๔๔-๓-๓๔-๔๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑๕๐,๕๐๐	-	-	๑๕๐,๕๐๐
		การเลขานุการ							(๑๓,๗๐๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๑๓๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐X๑๒)			(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓๔	ว่าง	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐X๑๒)			(ว่างเต็ม)
๑๓๕	นายสายฝน เกษมแสง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
		ช่างเครื่องใช้และควบคุมใบอุตสาหกรรม							(๙,๐๐๐X๑๒)			





๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด 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 ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
และแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจตุรงค์ วงศ์สุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำรพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ที่ ๕๙๔/๒๕๖๖

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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยพิจารณาตามภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยพิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสม พิจารณาด้านปริมาณงานกับคุณภาพของงาน และกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี เมื่อดำเนินงานแล้วเสร็จให้เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจตุรงค์ วงศ์สุวรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ผู้มาประชุม

๑. ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	ประธานกรรมการ
๒. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	กรรมการ
๓. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร	กรรมการ
๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๙. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๐. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. ตำแหน่ง เลขานายก อบต.บางบุตร
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

เปิดประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุมคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุม ประธานฯ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการฯ

นายก อบต.ฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่ได้มีคำสั่งที่ ๕๙๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร และได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง พร้อมคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณลักษณะของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้ง

จัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ

เลขานุการฯ
หัวหน้าสำนักปลัด

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตราฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และการประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดระยองในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ได้ลงนาม ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดไว้ใน หมวด ๒ ข้อ ๑๑ -๑๘ ซึ่งกำหนดว่า

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ จะให้ผู้ช่วยเลขานุการฯได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบถึงรายละเอียดต่อไป

สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำรพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลฯ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมครบกำหนด คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องส่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ และพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เลขานุการฯ
หน.สำนักปลัด

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จะได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือการคาดคะเนความต้องการกำลังคน การกำหนดแนวทางการสรรหาคน แนวทางการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การกำหนดการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น
๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

จากแนวทางหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร
จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการฯ
นายก อบต.ฯ

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

การวิเคราะห์สภาพปัญหา อำนาจหน้าที่และภารกิจของอบต.บางบุตร
กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ
สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก
กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร **สำเนาถูกต้อง**
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ
พัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(นายองอาจ คำพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

๑. วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาทุกภาคส่วน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอย่างยั่งยืนทุกระดับชั้น”

๒. ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๘ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน อาคาร เอนกประสงค์

๒) การพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุงประปาหมู่บ้าน แหล่งน้ำ คูคลอง

๓) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะ และหอกระจายข่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน

๒) การพัฒนาส่งเสริมด้านการเกษตร แก้ไขปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ล้นตลาด และโรคระบาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพรวมทั้งการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน

๒) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบ

๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศาสนาและวัฒนธรรม โดยส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามให้คงอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน (นายองอาจ คำพ)

๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และพัฒนาศักยภาพของชุมชน

๒) แนวทางการพัฒนาสงเคราะห์เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี จัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส และพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

๒) แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) แนวทางการพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ของตำบล

๔) แนวทางการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆรวมถึงกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑) แนวทางการพัฒนาและดูแลให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มี อปพร. ตรวจสอบความเรียบร้อยในเขตพื้นที่

๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการป้องกันดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการจัดตั้งศูนย์การแพทย์ฉุกเฉินและกู้ภัยระดับท้องถิ่น และฝึกอบรมบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑) แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข ให้ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง ปราศจากโรคติดต่อและโรคระบาด

๒) แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่อบรบศึกษาดูงาน สัมมนา ความรู้ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ

๒) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และการรับทราบข้อมูลข่าวสาร

๓. เป้าประสงค์

๑) เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย

๒) เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

๓) เพื่อเพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) เพื่อส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๕) เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา กีฬา ยึดมั่นในศาสนา จารีต ประเพณีและ วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๖) เพื่อให้ประชาชนได้รับมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง

๗) เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ

๘) เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๙) เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐) เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑) เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง

(นายองอาจ คำพร)

นายกทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๒) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนและกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีอำนาจที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ของตน องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทาง ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านการเมืองการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งในการดำเนินงานต้องพบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ โดยมีสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่ทั่วถึง ถนนภายในหมู่บ้าน เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และทางการเกษตร
- ปัญหาน้ำท่วมขัง
- ปัญหาไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงาน
- เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำและล้นตลาด
- ประชาชนขาดความรู้ในการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ
- กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ขาดความรู้เรื่องการตลาด ไม่มีตลาดรองรับ
- การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

- การส่งเสริม สร้างรายได้ หารายได้เสริมให้กับประชาชน
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรที่สูงขึ้น
- พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตรตลอดจนการรวมกลุ่มทางการเกษตร
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น จัดให้มีการอบรม ^{สำนักงานต้อง}ฝึกอบรม สนับสนุน กลุ่มอาชีพต่างๆ และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ

(นายอองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในและนอกระบบ
- จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ
- ส่งเสริมสนับสนุนด้านศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงานให้คงอยู่สืบไป
- ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ชุมชน

๔. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ปัญหาการขาดความสามัคคีในชุมชน
- ปัญหาครอบครัว ผู้สูงอายุ

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การพัฒนาสงเคราะห์เด็กผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อเอดส์ จัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน การเสริมสร้างและ สนับสนุนการแข่งขันกีฬา ทำให้ประชาชนมีความสามัคคีเป็นหมู่คณะ
- ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ให้ครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจอันดีต่อกัน

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบริหารอปท.ที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วม
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจกระทำการได้ในเฉพาะเรื่องที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ
- ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ ขาดประสบการณ์ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- ขาดภาคีเครือข่าย สร้างความร่วมมือ และการรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

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

สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำพร)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านนาญการ

๖.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว
- ปัญหามลพิษทางอากาศ
- ปัญหาน้ำเน่าเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม
- ปัญหาการบุกรุกป่า เผาพืชเพื่อเตรียมพื้นที่ทำการเกษตร
- ปัญหาจัดเก็บขยะไม่ทั่วถึง ขยะตกค้างในพื้นที่ ถึงขยะไม่พอเพียง
- ประชาชนขาดความรู้ ขาดจิตสำนึก และการตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการคัดแยกขยะ

ความต้องการของประชาชน

- การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน เช่น ก่อสร้าง สวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติฯ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับ ตำบล อำเภอ และจังหวัด
- เฝ้าระวังป้องกันปราบปรามผู้บุกรุก ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ก่อสร้างปรับปรุงสนามกีฬาให้เป็นที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ
- ปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านทั้งหมด เพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ หน้าบ้านน่ามอง
- อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ด้านการสาธารณสุข

- พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดใหญ่ทำให้การดูแลด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บ เช่น โรคไข้เลือดออก
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙)
- ปัญหาขยะมูลฝอย ขยะสารพิษทางโรงงานอุตสาหกรรม

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนางานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ส่งเสริมหลักประกันสุขภาพตำบล ให้ประชาชนได้รับการดูแลและสุขภาพอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี พละกายใจที่ดี ปราศจากโรคติดต่อและโรค ระบาดอื่น ๆ
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับประชาชน
- สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสุขภาพที่แข็งแรง
- มีการพ่นยาป้องกันยุงและมีการฉีดวัคซีนป้องกันพิษสุนัขบ้า

๘. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาการก่ออาชญากรรม เช่น ลักขโมย
- ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุ

ความต้องการของประชาชน

- ดูแลให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและจัดเวรยามประจำหมู่บ้าน
- จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตรวจสอบความเรียบร้อยทั่วทั้งเขตพื้นที่

ที่ประชุม

ประธานกรรมการฯ

นายก อบต.ฯ

รับทราบ

ขอให้ที่ประชุมวิเคราะห์ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดที่ได้รับมอบหมาย

(นายองอาจ คำรพ)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดในการดำเนินการตามหลักภารกิจ SWOT ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดในการดำเนินการตามหลักภารกิจ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร ได้ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน

๑.วิเคราะห์ด้านโครงสร้าง

จุดแข็ง

- มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและ ครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน

- มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ อบต.ครบถ้วน

- มีการประสานงานส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างใกล้ชิด

- มีการวางแผนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน

- มีการกำกับดูแลการปฏิบัติทุกภารกิจ

- การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและ

ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง

(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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. เป็นจำนวนมากบางเรื่องมีความซ้ำซ้อนกันหลายฉบับ
- 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



(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วประกอบกับการเพิ่มจำนวนประชากรที่เข้ามาอยู่อาศัยและทำงานในพื้นที่ ทำให้การจัดการบริการด้านต่าง ๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุขปโภค
- มีประชากรแฝงจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี
- มีการร้องเรียนจากประชาชนเป็นจำนวนมากจากภารกิจของ อบต. และของหน่วยงานอื่นๆ

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



(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประธานกรรมการฯ
นายก อบต.ฯ

จากการวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนั้นขอให้แต่ละส่วนราชการ ดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นเหมาะสม กับภารกิจในการปฏิบัติงานนั้น ควรจะเพิ่มตำแหน่งใดหรือยุบเลิกตำแหน่งใด เพื่อให้ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อทางนัก ทรัพยากรบุคคลจะได้รวบรวมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และส่งให้ ก.อบต.จังหวัดระยอง ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการฯ
นักทรัพยากรบุคคลฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้าง ทั่วไป ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๓๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๒๔ อัตรา

จึงขอเชิญส่วนราชการแต่ละส่วนราชการชี้แจงว่าจะเพิ่มตำแหน่งใด ยุบเลิก ตำแหน่งใดที่ไม่จำเป็นออกไป ขอเชิญท่านปลัดอบต.เป็นท่านแรกคะ (รายละเอียด ตามเอกสารประกอบการพิจารณา)

กรรมการ
ปลัด อบต.ฯ

ปลัด/รองปลัด ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บพ.ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บพ.ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่ง คะ

จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

กรรมการฯ
หน.สำนักปลัด

สำนักปลัด ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้ตามกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (อท.ระดับต้น)
๒. ตำแหน่ง หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อท.ระดับต้น) ว่าง

(นายองอาจ คำพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๒ อัตรา
๔. ตำแหน่ง	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

กองคลังไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่งใด ส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างมีนครองครบ ค่ะ

กรรมการฯ
ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำลั้งเดิมไว้ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง (อท.ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง	หน.ฝ่ายก่อสร้าง (อท.ระดับต้น)	ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง	หน.ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค	ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง	วิศวกร ปก./ชก.	ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง	นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๖. ตำแหน่ง	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ว่าง ๒ จำนวน ๓ อัตรา
๗. ตำแหน่ง	นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๘. ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๒ อัตรา
๒. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ตำแหน่ง	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	จำนวน ๒ อัตรา
๗. ตำแหน่ง	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่ง	คนงาน	จำนวน ๔ อัตรา
------------	-------	---------------

กองช่างขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกร จำนวน ๑ อัตรา ครับ เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีโครงการก่อสร้างจำนวนมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลสถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัย งานด้านวิศวกรรมโยธา อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตรมี ตำแหน่ง วิศวกรโยธา แต่ได้มีการบรรจุและได้โยกย้ายไปแล้ว เพื่อให้งานด้านวิศวกรรมโยธาเป็นไปอย่างคล่องตัวตอบสนองนโยบายของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่จะขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยวิศวกรโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มอีกจำนวน ๑ ตำแหน่ง ครับ

(นายองอาจ คำรพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรรมการฯ
ผอ.กองคลัง รก.ผอ.
กองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตราค่าจ้างเดิมไว้
จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา ดังนี้
พนักงานส่วนตำบล

- | | | |
|---|------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ | ว่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ | ว่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ชก. | | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพะวา

- | | | |
|--------------------------------|--------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย | ว่าง ๒ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ว่าง ๑ | จำนวน ๔ อัตรา |

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดหนองพะวา

- | | | |
|---------------------------------|--------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ครู คศ.๒ | | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ว่าง ๒ | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาวมะหาด

- | | | |
|---------------------------------|--------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย | | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ว่าง ๒ | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดห้วยกรอง

- | | | |
|--------------------------------|--------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย | ว่าง ๑ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ว่าง ๑ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | | |
|--------------------------------------|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.บางบุตร บ้านคลองยายเมือง-เนินสว่าง

- | | | |
|---------------------------------|--------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ว่าง ๑ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | | จำนวน ๒ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | |
|------------------|--------|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ยาม | | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง คนงาน | ว่าง ๑ | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษาฯ มีภารกิจปริมาณเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการเพิ่มของเด็กนักเรียน และจำนวนโครงการของกองการศึกษาที่มาจากนโยบายของผู้บริหารที่ส่งเสริมเรื่อง การศึกษาจึงทำให้ปริมาณเพิ่มขึ้นจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ต่อเวลา จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล ในแผนอัตราค่าจ้างเดิมกรอบนี้ จำนวน ๒ อัตรา และ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |

(นายอภัย ภารพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

และขอยุบเลิก ตำแหน่ง คนงาน ที่ว่างเดิม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่นำมา
เทียบกับจำนวนพนักงานที่ขอกำหนดเพิ่มคะ

กรรมการฯ

รอง ปลัด อบต.ฯ

รก.ผอ.กองสาธารณสุขฯ พนักงานส่วนตำบล

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำล้างเดิมไว้
จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา มีดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก. จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง พนักงานขับพนักงานรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ ว่าง ๑ จำนวน ๓ อัตรา

กระผมเห็นว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจและปริมาณงานลดลง
ลักษณะงานการจัดเก็บขยะมูลฝอย เนื่องจากได้ดำเนินการจ้างเหมาบริการการ
จัดเก็บขยะมาประจำทุกๆเดือนแล้วจึงทำให้ภารกิจของพนักงานด้านการจัดเก็บขยะ
ลดลง จึงขอยุบเลิก ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ ที่ว่างเดิม จำนวน ๑ อัตรา ครับ

กรรมการฯ

ผอ. กองสวัสดิการสังคม ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

กองสวัสดิการสังคม ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำล้างเดิมไว้ จำนวน ๒

๑. ตำแหน่ง ผอ.กองสวัสดิการสังคม อท.ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนฯ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคมไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่งใด ส่วน
ตำแหน่งพนักงานจ้างเช่นกันจะมีคนครองครบกะ

กรรมการฯ

หัวหน้าฝ่ายฯ

รก.แทน กองส่งเสริมการเกษตร พนักงานส่วนตำบล

กองส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่งที่มีอยู่ขอให้คงกรอบอัตรากำล้างเดิมไว้ จำนวน
๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผอ.กองส่งเสริมการเกษตรฯ ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการเกษตร ว่าง จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง. จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง
(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ว่าง จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ตำแหน่ง คนสวน ว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตรไม่ขอปรับปรุงตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่งใด ส่วน

ตำแหน่งพนักงานจ้างเช่นกันคะมีนครองครบคะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

นักทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ สรุปเมื่อกำหนดกรอบเพิ่มเติมอัตราค่าจ้างข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา

ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ อัตรา พนักงานครู ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภททักษะ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา พนักงานจ้างตาม

ภารกิจประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๓๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๓๓ อัตรา

ผู้ช่วยเลขานุการ

นักทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปใน การปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า
๓. องค์กรที่มีขีดความสรณะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า
๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ทั้งนี้ การปฏิรูป การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยค่ะ

ประธานฯ

คณะกรรมการท่านใดมีความเห็นอื่นหรือไม่ (ไม่มี) ผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ และให้นักทรัพยากรบุคคลฯ ไปดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แต่ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลรวมแล้วไม่เกินร้อยละ ๔๐ เมื่อเสร็จแล้วให้เสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลบางบุตร เพื่อส่งขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง อื่น ๆ

ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายองอาจ คำรพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายจตุรงค์ วงศ์สุวรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ประธานกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



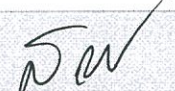
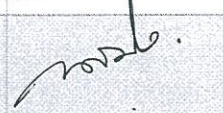
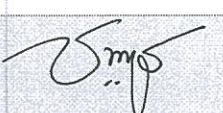
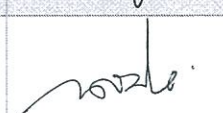
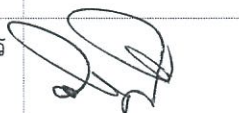
(นายองอาจ คำรพ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วันที่
๑	นายก อบต.บางบุตร ประธานกรรมการ		17 ส.ค. 2566
๒	ปลัดอบต.บางบุตร กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๓	รองปลัดอบต.บางบุตร กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๕	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๗	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ		17 ส.ค. 2566
๑๐	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ		17 ส.ค. 2566
๑๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		17 ส.ค. 2566



(นายองอาจ คำพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบุตร

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วันที่
๑	เลขานุการนายก อบต.บางบุตร		17 ส.ค. 2566
๒			
๓			


สำเนาถูกต้อง
(นายองอาจ คำรพ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

