



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จ.พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายรู้ จันทะคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนดกฎหมาย

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน

ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

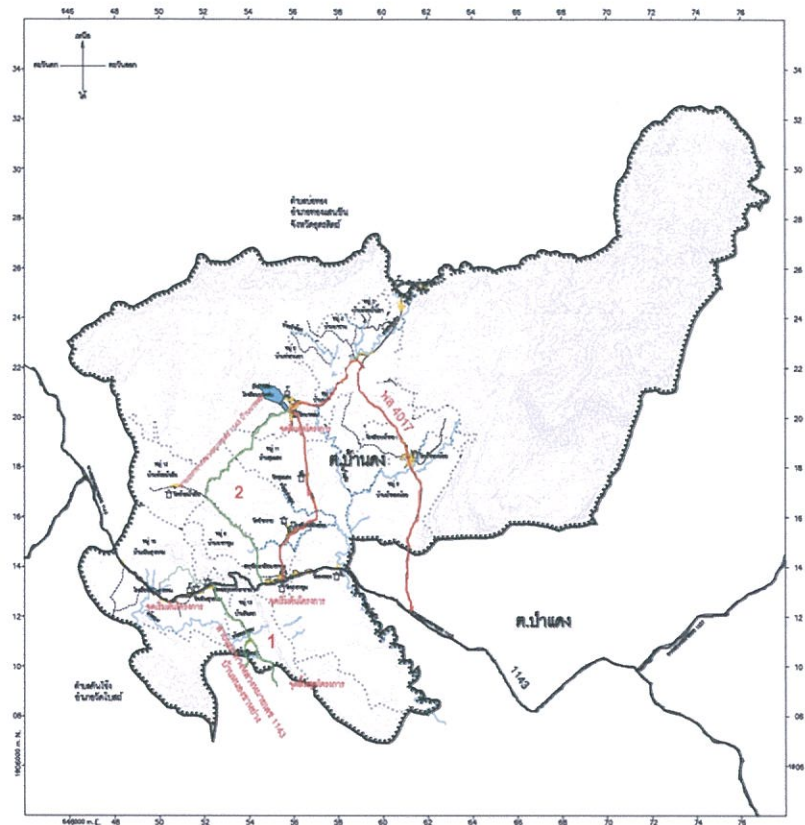
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๘๘๘ หมู่ ๘ ตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอชาติตระการ ระยะทางจากที่ว่าการอำเภอชาติตระการถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดพิษณุโลกประมาณ ๙๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๓๑๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙๗,๕๐๐ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นภูเขาเชิงลาด มีที่ราบบริเวณเชิงเขา มียอดเขาสูงสุด คือ ภูเขาทอง สูงประมาณ ๑,๑๐๕ ฟุต เป็นเนินสูงต่ำสลับกัน มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบ่อทอง อำเภอทองแสนขันและตำบลน้ำไผ่ อำเภอน้ำป่า จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลป่าแดงและตำบลสวนเมี่ยง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลชาติตระการและตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลคันไ้ อำเภอดงหลวง และตำบลบ่อทอง
อำเภอดงหลวง จังหวัดอุตรดิตถ์



ตำบลบ้านดง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๖ หมู่บ้าน คือ

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านดง | หมู่ที่ ๒ บ้านนาซาน |
| หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยน้ำปลา | หมู่ที่ ๔ บ้านนาหล่ม |
| หมู่ที่ ๕ บ้านเนินทอง | หมู่ที่ ๖ บ้านนาตาจุม |
| หมู่ที่ ๗ บ้านเนินพยอม | หมู่ที่ ๘ บ้านท่าสวนยา |
| หมู่ที่ ๙ บ้านน้ำทองน้อย | หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยน้ำอุ่น |
| หมู่ที่ ๑๑ บ้านชุมแสง | หมู่ที่ ๑๒ บ้านห้วยน้ำเย็น |
| หมู่ที่ ๑๓ บ้านตีนตก | หมู่ที่ ๑๔ บ้านใหม่เจริญทรัพย์ |
| หมู่ที่ ๑๕ บ้านเนินสุวรรณ | หมู่ที่ ๑๖ บ้านเนินด้อง |

ข้อมูลประชากร

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงมีประชากรทั้งสิ้น ๘,๓๑๒ คน แยกเป็น

- ชาย ๔,๑๕๓ คน
- หญิง ๔,๑๕๙ คน
- มีจำนวนครัวเรือน ๓,๑๐๓ ครัวเรือน
- ความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๖.๓๐ คน/ตารางกิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในเขตตำบลบ้านดง

๔.๒ การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) ปัญหาด้านการศึกษา

- เด็กและเยาวชนยังอ่าน พูดภาษาอังกฤษได้น้อย
- ประชาชนขาดการแสวงหาความรู้ ความใฝ่รู้ด้วยตนเอง
- เด็กและเยาวชนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้มองว่าการเรียนเป็นเรื่องไม่สำคัญ
- ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาและสื่อการเรียนการสอน เช่น วัสดุการศึกษา ฯลฯ

๒) ปัญหาด้านศาสนาและวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชนห่างเหินกิจกรรมทางศาสนา และมองข้ามวัฒนธรรมประเพณี

๔.๓ การพัฒนาเศรษฐกิจและการเกษตร

๑) ปัญหาด้านการเกษตร

- สินค้าเกษตรตกต่ำ ได้ผลผลิตไม่เต็มที่
- เกษตรกรขาดการวางแผนการผลิต โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ เช่น มันสำปะหลัง ยางพารา
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเกษตรทั้งด้าน

พืชและสัตว์

๒) ปัญหาด้านอาชีพ

- ปัญหาการว่างงาน
- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริม และอาชีพเสริม

๔.๔ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑) ปัญหาสังคม

- ปัญหาครอบครัวแตกแยก
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาเด็กและเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร

๔.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาประชาชนการขาดความตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๒) ประชาชนขาดไม่เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

๓) ปัญหาการจัดการขยะภายในตำบล

๔) ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลและการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง
- ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๖ การพัฒนาแหล่งน้ำ

- ๑) การขาดแคลนน้ำ แหล่งน้ำไม่ได้รับการบำรุงดูแลรักษา
- ๒) สภาพพื้นที่ไม่ เอื้ออำนวยการจัดหาแหล่งน้ำต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง

๔.๗ การพัฒนาสาธารณสุข

- ๑) การออกให้บริการด้านสาธารณสุขนอกพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๒) ขาดการส่งเสริมด้านสุขภาพพลานามัย

๔.๘ การพัฒนาการเมืองการปกครองและการบริหาร

- ๑) ประชาชน เยาวชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ๒) การมีส่วนร่วมของประชาชนยังอยู่ในระดับน้อย

๔.๙ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ๑) เจ้าหน้าที่และประชาชนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านสื่อสารระหว่างกันได้
อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ เนื้อหาสาระที่สำคัญเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

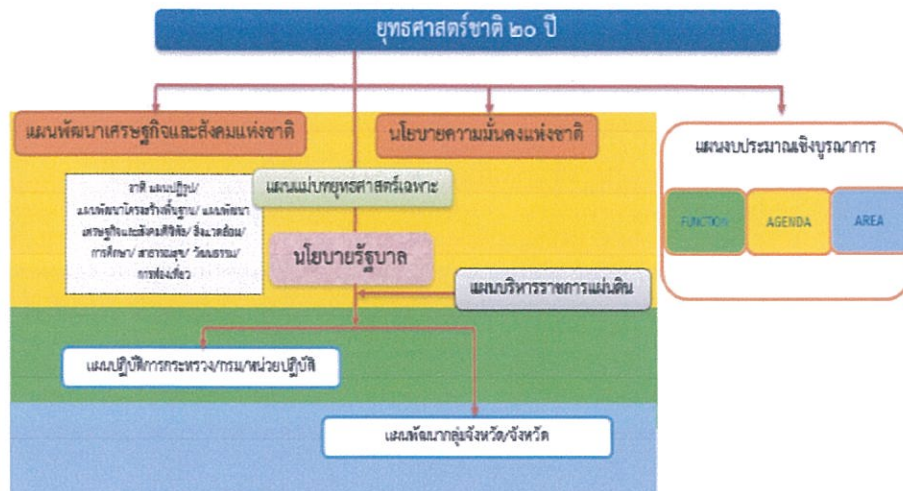
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
และตอบสนองต่อการบรรลุ
ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระดับเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาอาชีพ และการจัดการเศรษฐกิจชุมชน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก

วิสัยทัศน์จังหวัดพิษณุโลก (VISION)

“พิษณุโลก : เมืองบริการเศรษฐกิจและสังคม สี่แยกอินโดจีน”

พันธกิจ (MISSION)

“พัฒนาเพื่อเป็นเมืองบริการที่หลากหลาย (Service City) และมีความปลอดภัยสูง (Safety City)”

เป้าประสงค์ (GOAL)

๑. เป็นศูนย์กลางการบริการการค้าโลจิสติกส์และการขนส่ง
๒. มีการบริหารจัดการสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/มาตรฐานและปลอดภัย
๓. เป็นศูนย์กลางด้านการท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรมกีฬาและนันทนาการ
๔. เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาการบริการทางวิชาการด้านสุขภาพและ ICT
๕. รักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เป็นเมืองที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกัน

อย่างยั่งยืน

อย่างสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ (STRATEGIC ISSUES)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ศูนย์กลางการบริการการค้าโลจิสติกส์และการขนส่ง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมเพื่อเป็นศูนย์กลางการบริการการค้าการขนส่งสินค้าผู้โดยสารทางบก/อากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการบริการการค้าการขนส่งสินค้าผู้โดยสารทางบก/อากาศ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีและงานบริการให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๕ มีศูนย์ข้อมูลและพื้นที่เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการค้าโลจิสติกส์และการขนส่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการผลิตการตลาดและการบริหารจัดการสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานปลอดภัยเชื่อมโยงการตลาดและการแปรรูป

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกรและเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรมกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมเพิ่มแหล่งท่องเที่ยวใหม่

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาขีดความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์และการตลาดท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ศูนย์กลางด้านการศึกษาการบริการทางวิชาการด้านสุขภาพและ ICT

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ (Healthy Province)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการประชุมและสัมมนา

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาการบริการทางวิชาการและ ICT

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ป้องกันฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและป้องกันปัญหากล้งแล้งและอุทกภัยในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและลดมลพิษ ณ แหล่งกำเนิด

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมศิลปกรรมเมืองเก่าและศาสนสถานที่
สำคัญของจังหวัด

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการบริหารจัดการพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคมและความมั่นคงตามหลักการบริหาร
จัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนหมู่บ้าน/ชุมชนให้มีความเข้มแข็งมีการพัฒนาที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่หมู่บ้าน/ชุมชนอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อช่วยเหลือและ
แก้ไขปัญหาประชาชนในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างพลังทางสังคมทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความ
มั่นคง

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จะพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในโครงสร้างพื้นฐาน
เศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยมุ่งเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสริมสร้างความ
เข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ บริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองเพื่อรองรับภารกิจกาถ่ายโอนกระจายอำนาจ
โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคและโปร่งใส มุ่งเน้นการ
ให้บริการประชาชน ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในท้องถิ่นอย่าง
แท้จริง ซึ่งสามารถกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ในระยะ ๔ ปี คือ

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่อย่างพอเพียง”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๔ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า

๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบประปาและขยายเขตประปา

๑.๓ การก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาที่ระบายน้ำ รางระบายน้ำ ปรับปรุงตลิ่ง ขุดเจาะบ่อ

บาดาล/ ขุดลอก

๑.๔ การก่อสร้างและซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน

๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด และปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ

๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสช่วยเหลือตนเองไม่ได้และผู้ยากไร้

๒.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ

๒.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การจัดตั้งโรงเรียนกีฬา และการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ

๒.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง

๒.๗ การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและให้มีการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

๒.๘ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ จารีตขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาอาชีพ และการจัดการเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์

๔.๒ การพัฒนามาตรฐานสินค้าและจัดตั้งจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๔.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร

๔.๔ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๕ การพัฒนาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่าง ๆ

๔.๖ การพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้องตามกฎหมาย

๕.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากรและกลไกในการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีและปรับปรุงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน

๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและจังหวัด

๕.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครอง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมของชุมชน และมีการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

๖.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๖.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย

๖.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

๖.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค และการจัดการระบบชลประทานและ
การปรับปรุงน้ำบาดาลให้มีคุณภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis โดยการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือด้านต่างๆ
๓. มีกลุ่มองค์กรในชุมชนที่เข้มแข็ง
๔. มีกลุ่มส่งเสริมอาชีพด้านปศุสัตว์
๕. บุคลากรมีคุณภาพ
๖. ผู้บริหารมีความทุ่มเท มีนโยบายในการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลอำเภอและจังหวัด ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการลำบาก
๒. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
๓. มีพื้นที่มาก ห่างไกล การดูแลไม่ทั่วถึง
๔. งบประมาณน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุม
๕. การสื่อสารทางโทรคมนาคมไม่สะดวก และไม่ทันสมัย

โอกาส (Opportunity)

๑. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๓. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิด
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมและจิตสาธารณะ
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๓. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
๔. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตร – หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
๕. ประชาชนคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะสั้น ยังไม่คำนึงถึงผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ในระยะยาว

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยใช้ SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

๔. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งผู้บริหารกับ
ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม โปร่งใส

จุดอ่อน (Weakness)

ต่อหน้าที่

๑. บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบ

๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีระบบอุปถัมภ์

๓. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ และการทำงานเป็นทีม

๔. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ

๕. บุคลากรบางส่วนยังขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

๖. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โอกาส (Opportunity)

๑. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

๒. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่
บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การ
บริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคคลกรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

๖. ประชาชนมีความต้องการบริหารที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนา
สมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat)

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลน
บุคลากรในบางภารกิจ

๒. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากร ทำให้การวางแผน
อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ

๓. ปัจจุบันระเบียบกฎหมายในการบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างการแก้ไข เพิ่มเติม และบาง
ฉบับเพิ่งมีการประกาศใช้ ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า

๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ ทั้ง ๖ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาอาชีพ และการจัดการเศรษฐกิจชุมชน
๔. การเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

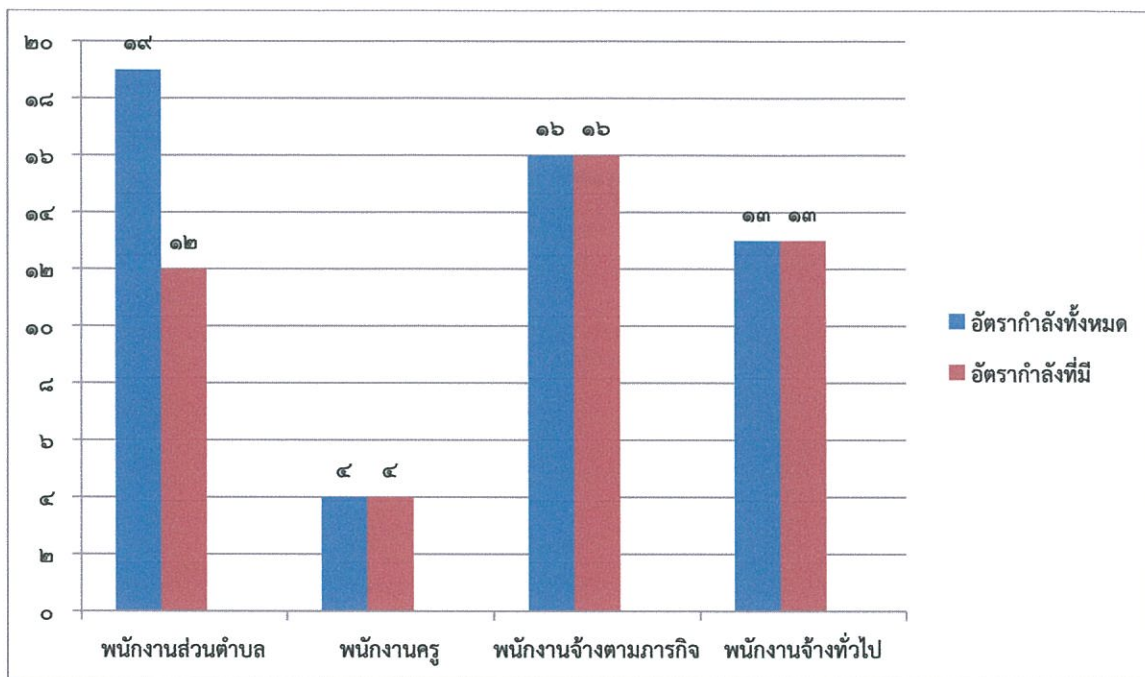
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

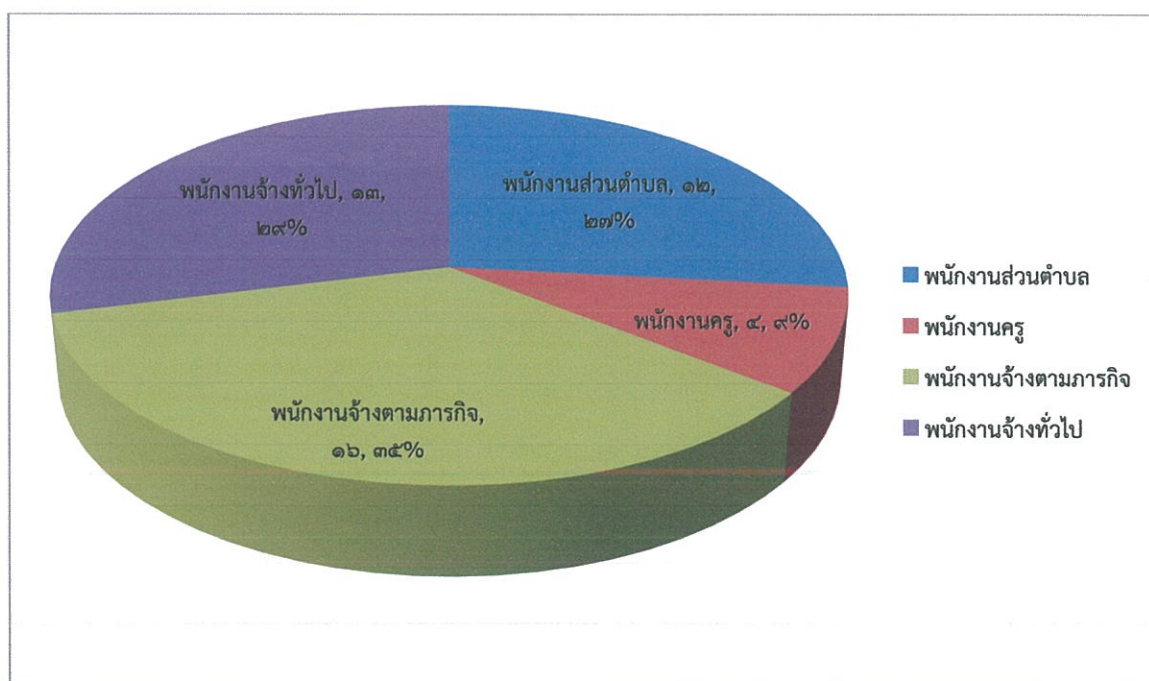
โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีอัตรากำลัง จำนวน ๕๒ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๙ อัตรา
พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน ๔ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๖ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๓ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา ในสำนักปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อบรรจุรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงต่อไป



แผนภูมิที่ ๑ แสดงสัดส่วนพนักงานตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง



แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ
ตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหของประชาชนในเขตตำบลบ้านดงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลบ้านดง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u>	<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u>	
๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับงานประชุมสภา อบต. งานประชุมคณะกรรมการบริหาร การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานนโยบายและแผน
- ๓) งานกฎหมายและคดี
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานส่งเสริมการเกษตร

๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๗) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการ อัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังในปัจจุบัน
 - ๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๓. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง

➤ **อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

๑. แม่บ้าน	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๒. คนงาน	จำนวน ๓	ตำแหน่ง
๓. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑	ตำแหน่ง

๒. กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- **อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**
 ๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- **อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**
 ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- **อัตรากำลังในปัจจุบัน**
 ๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้าง การสาธารณูปโภค การผังเมือง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓) งานผังเมือง
- ๔) งานสาธารณูปโภค

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง	จำนวน ๔ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองช่างพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. คนงาน จำนวน ๖ ตำแหน่ง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ควบคุมดูแลตรวจสอบสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม ของสถานศึกษา สถาบันศาสนา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน

๑) งานบริหารงานการศึกษา

๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองการศึกษาฯ มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษาฯ แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานการสอน

- ระดับความต้องการ สายงานการสอน ระดับครูผู้ช่วย/คศ.๑ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ครู จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองการศึกษาฯ

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๒) งานสังคมสงเคราะห์
- ๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารงานท้องถิ่นกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่นต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ขอยกไป)	๑๘	๑๘	๑๘	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๑๘	๑๘	๑๘	๑๙	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-			
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสอ.ดำเนินการ สอบแข่งขัน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๓๒	๓๒	๓๒	๓๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๓๒	๓๒	๓๒	๓๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) อำนวยการท้องถิ่นต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๔๙	๔๙	๔๙	๕๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๔๙	๔๙	๔๙	๕๐	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อำนวยการท้องถิ่นต้น								
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๓,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	
	สํานักปลัด อบต. (๐๑)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๕,๐๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
	รวม (ยอดยกไป)		๗	๗	๒,๓๒๐,๙๘๐	๗	๗	๗	-	-	-	๘๑,๙๖๐	๘๑,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๒,๔๐๑,๑๔๐	๒,๔๘๓,๑๐๐	๒,๕๖๗,๑๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ			
	ยอดยกมา		๗	๗	๒,๓๒๐,๙๘๐	๗	๗	๗	-	-	-	๘๐,๑๖๐	๘๑,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๒,๔๐๑,๑๔๐	๒,๔๘๓,๑๐๐	๒,๕๖๗,๑๐๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	-	๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๓,๗๒๐	๓,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๔๔๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๙๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๒๐๑,๓๖๐	๒๐๙,๓๒๐	๒๑๗,๓๒๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๕๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๑๓๘,๑๒๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๕๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๑๓๘,๑๒๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (หักกะ)	-	๑	๑	๑๖๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (หักกะ)	-	๑	๑	๑๕๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๕,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๒,๑๖๐	๑๗๙,๑๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๖	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวม (ยอดยกไป)		๒๐	๑๙	๔,๐๓๓,๐๒๐	๑๙	๑๙	๒๐	-	-	-	๔๑๖,๕๘๐	๑๓๖,๑๖๐	๑๔๑,๒๔๐	๔,๓๗๗,๖๐๐	๔,๕๑๓,๗๖๐	๔,๖๕๕,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	ยอดยกมา		๒๐	๑๙	๔,๐๓๓,๐๒๐	๑๙	๑๙	๒๐	-	-	-	๔๑๖,๔๘๐	๑๓๖,๑๖๐	๑๔๑,๒๔๐	๑๔,๓๗๗,๖๐๐	๔,๓๗๗,๖๐๐	๔,๕๑๓,๗๖๐	๔,๖๕๕,๐๐๐		
	กองคลัง																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๕๒๐	๔๔๔,๘๔๐			
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐		ว่าง	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชจ.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		กลบ.ดำเนินการ สอบแข่งขัน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๑,๐๘๐	๑๔๖,๕๖๐	๑๕๑,๒๐๐			
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐			
	รวม (ยอดยกไป)		๒๗	๒๔	๕,๖๙๓,๖๔๐	๒๖	๒๖	๒๗	-	-	-	๔๖๒,๑๘๐	๑๙๕,๒๐๐	๒๐๑,๑๒๐	๖,๒๗๙,๐๒๐	๖,๔๘๐,๑๔๐	๖,๕๘๐,๑๔๐			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่าย				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				ปัจจุบัน		จะต้องใช้ในช่วง				ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)											
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	หมายเหตุ			
	ยอดยกมา		๒๗	๒๔	๕,๖๙๓,๖๔๐	๒๖	๒๖	๒๗	-	-	-	๔๖๒,๑๘๐	๑๙๕,๒๐๐	๒๐๑,๑๒๐	๕,๗๒๘,๕๐๐	๖,๒๗๙,๐๒๐	๖,๔๘๐,๑๔๐				
	กองช่าง (๑๕)																				
	พนักงานส่วนตำบล																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๒๐๐	๔๗๑,๒๘๐	๔๘๔,๓๖๐				
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐				
๓๐	นายช่างโยธา	ข.ง.	๑	๑	๓๙๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐	๔๐๗,๙๒๐	๔๑๘,๙๖๐	๔๒๙,๘๘๐				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๘,๙๒๐	๑๕๙,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐				
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๐๔๐	๑๔๑,๖๘๐	๑๔๓,๕๖๐				
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๒๗,๕๒๐	๑๒๙,๘๐๐				
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
	รวม (ยอดยกไป)		๓๖	๓๓	๗,๔๒๖,๗๖๐	๓๕	๓๕	๓๖	-	-	-	๕๐๗,๓๔๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๒๙,๔๘๐	๗,๕๐๘,๗๘๐	๘,๑๐๗,๐๖๐	๘,๓๕๖,๕๔๐				

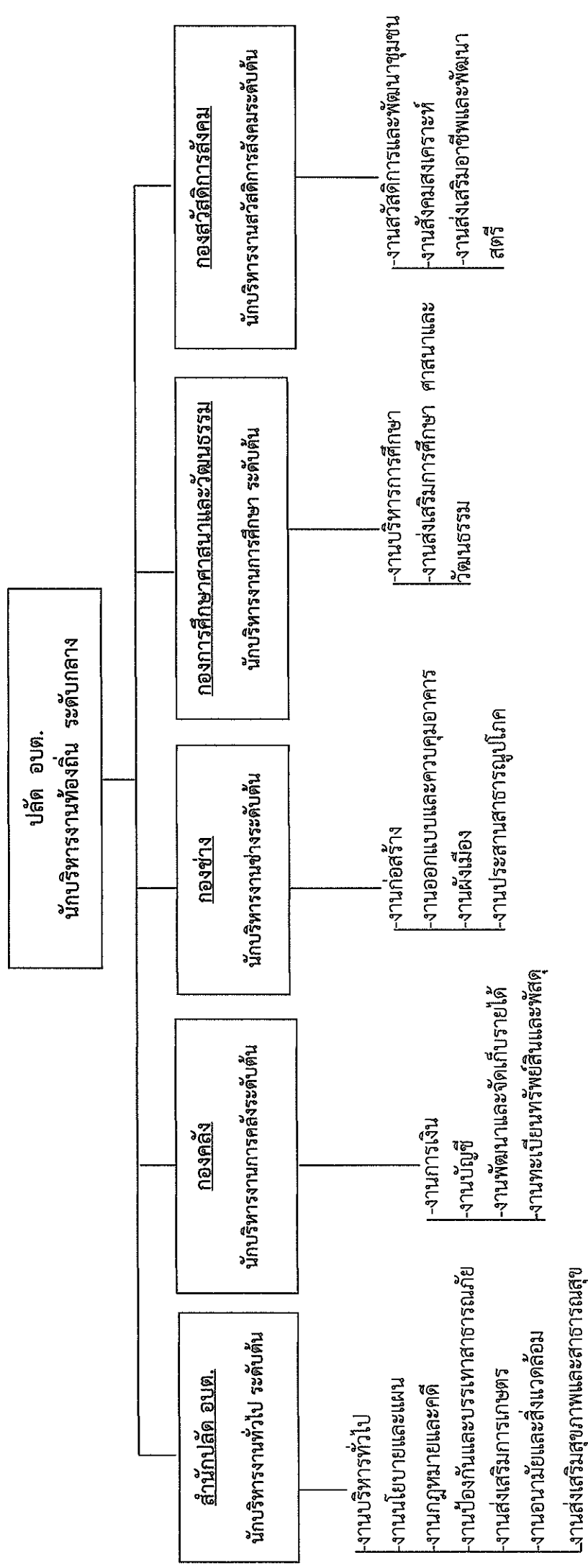
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑) ปัจจุบัน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ยอดยกมา		๓๖	๓๓	๗,๔๒๖,๗๖๐	๓๕	๓๕	๓๖	-	-	-	๕,๐๙๓,๓๔๐	๒,๔๒๖,๙๖๐	๒,๔๙๙,๔๘๐	๗,๕๐๘,๗๘๐	๘,๑๐๗,๐๖๐	๘,๓๕๖,๕๔๐				
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)																				
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง			
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐				
๔๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-										
๔๓	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-										
๔๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-										
๔๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-										
	รวม (ยอดยกไป)		๕๕	๔๑	๙,๒๖๔,๙๒๐	๔๔	๔๔	๔๕	-	-	-	๕,๓๔๔,๙๖๐	๒,๖๘๘,๕๘๐	๒,๖๙๙,๔๘๐	๘,๖๔๙,๓๒๐	๙,๒๗๓,๒๒๐	๙,๕๔๘,๓๒๐				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
	ยอดยกมา		๔๕	๔๑	๙,๒๖๔,๙๒๐	๔๔	๔๔	๔๕	๔๕	-	-	-	๕๕๓๔,๙๖๐	๒๖๘,๕๕๐	๒๗๕,๑๐๐	๘,๖๔๙,๓๒๐	๙,๕๔๘,๓๒๐				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๙๓,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๙๖๐	๒๑๘,๑๖๐			
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑				-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐			
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑				-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑								๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๕๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-					๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																				
๕๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่าง	
๕๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๙๖๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๖,๘๔๐			
	รวม		๕๔	๔๙	๑๐,๖๔๗,๕๖๐	๕๓	๕๓	๕๔	๕๔	-	-	-	๕๖๘,๕๐๐	๓๑๑,๖๐๐	๓๑๙,๖๘๐	๑๐,๐๖๕,๕๐๐	๑๐,๙๓๒,๕๒๐	๑๑,๐๕๒,๑๐๐			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	ยอดยกมา		๕๔	๔๙	๑๐,๖๔๗,๕๖๐	๕๓	๕๓	๕๔	-	-	-	๕๖๘,๕๐๐	๓๑๑,๖๐๐	๓๑๙,๖๘๐	๑๐,๐๖๕,๕๐๐	๑๐,๗๓๒,๕๒๐	๑๑,๐๕๒,๑๐๐			
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	ใช้ฐานงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติประจำปี เพิ่มขึ้นปีละ ๕ %																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

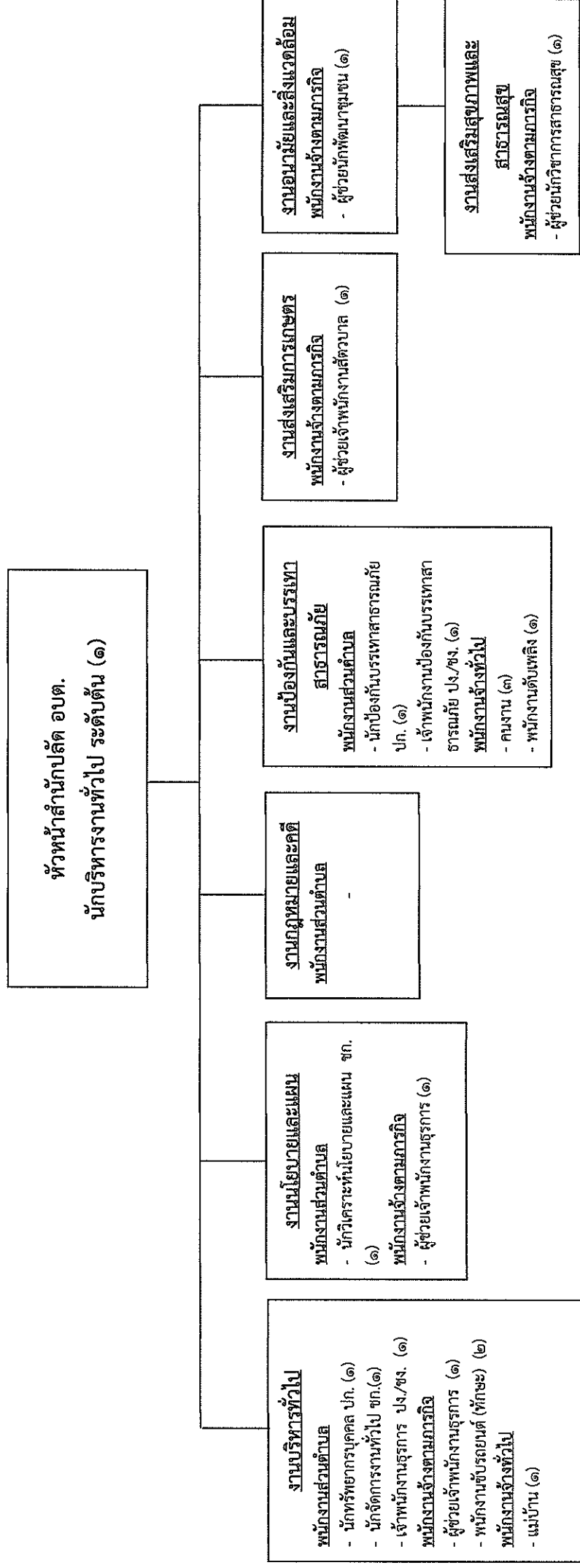
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



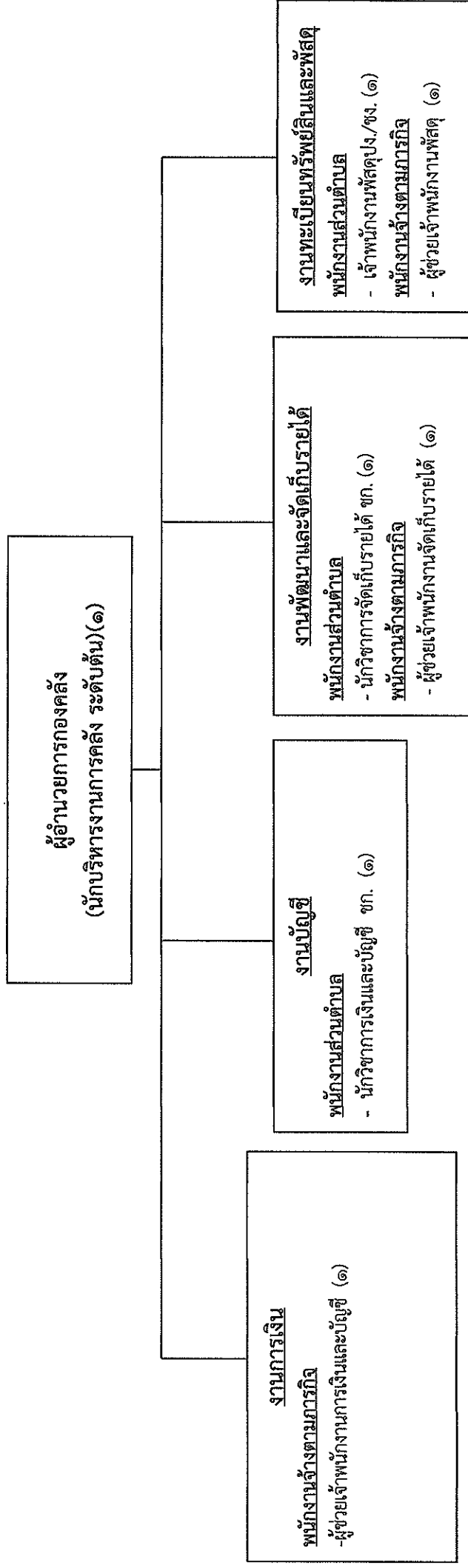
ประเภท ระดับ	บริหาร		อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ. ๒	ค.ศ. ๑			
จำนวน	-	๑	-	-	-	๕	-	๖	๒	-	-	๕	๑	๓	-	๑๓	๕๔

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



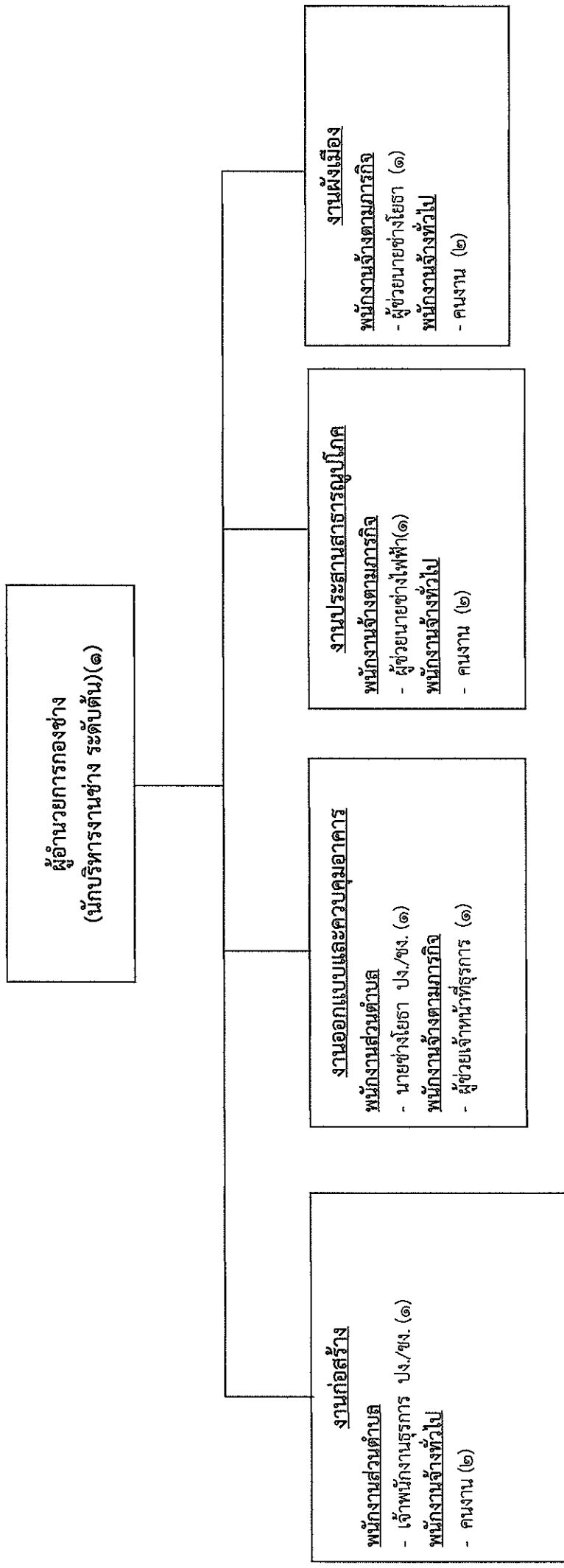
ประเภท	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อธ.	ชง.	ปง.			
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	-	๒		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	๒	๕	๑๙

โครงสร้างองค์กร



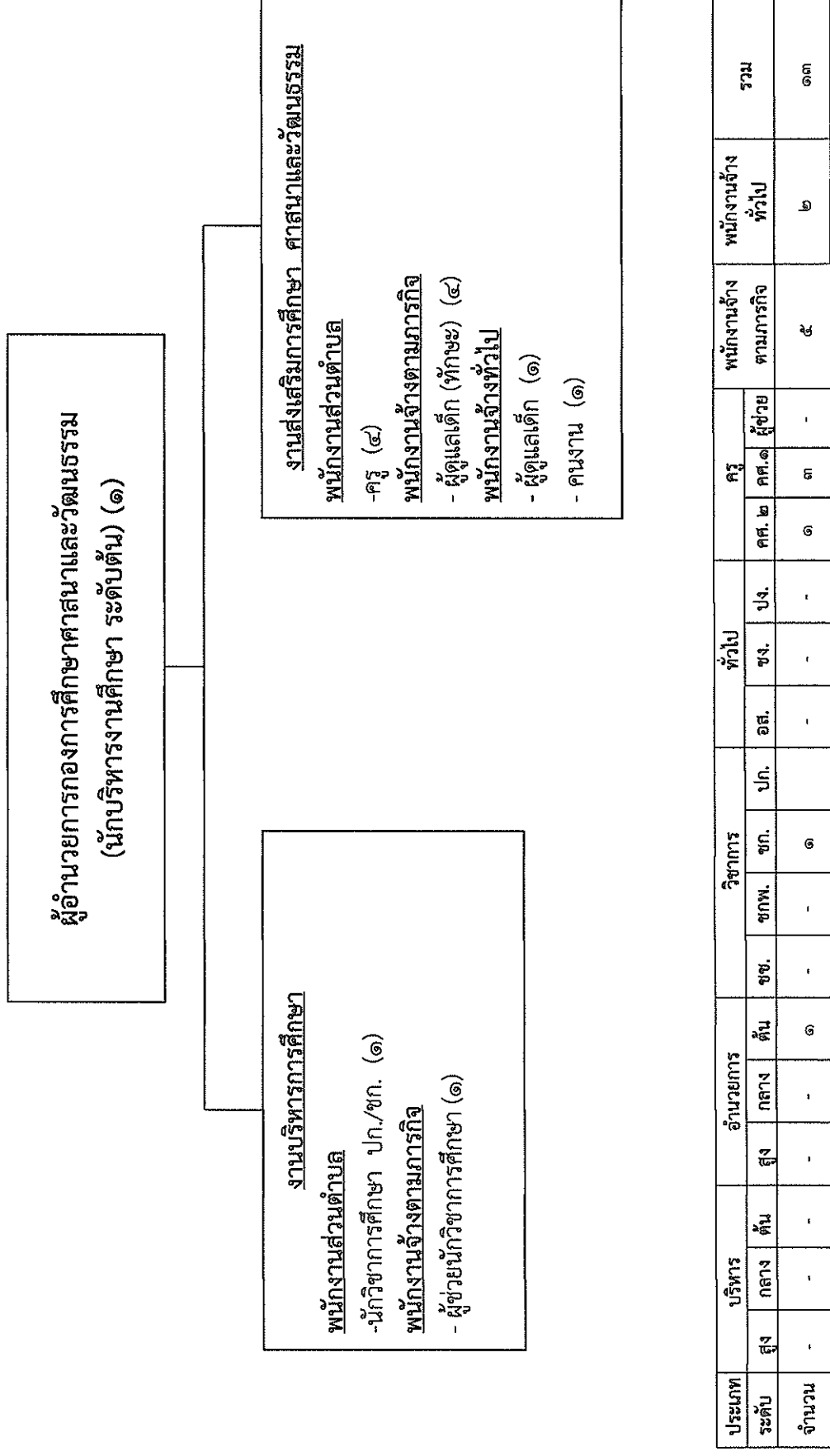
ประเภท	บริหาร		อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อศ.			ชง.
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น											
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๗

โครงสร้างกองช่าง

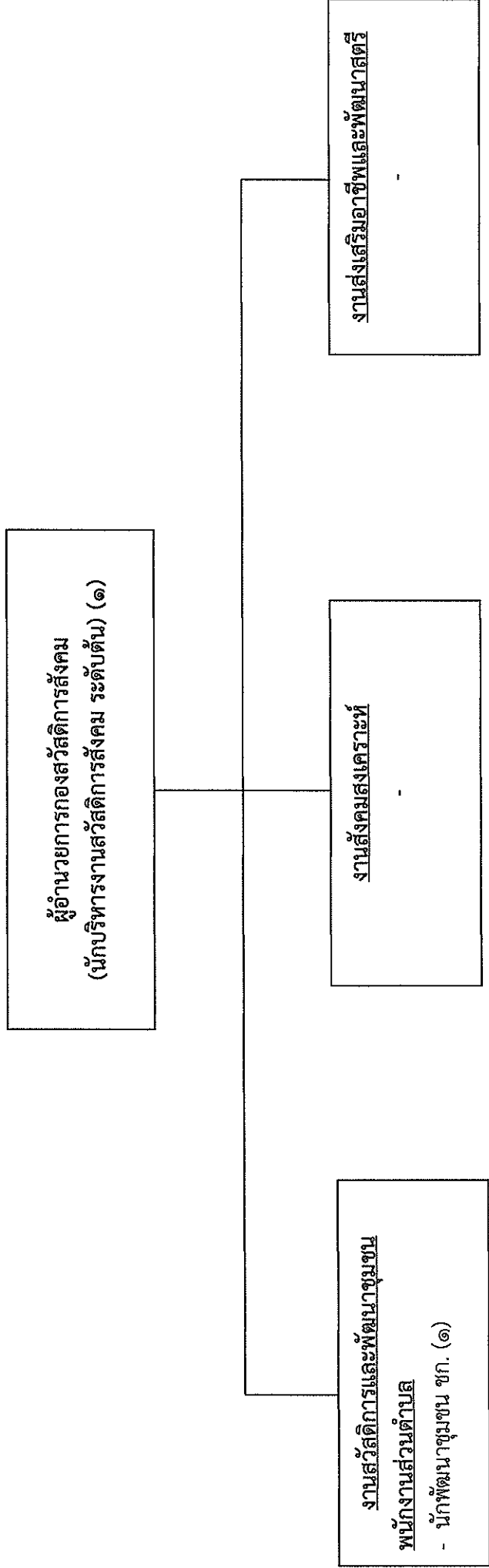


ประเภท ระดับ	บริหาร		อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต่ำ	ชกพ.	ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๓	๖	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท ระดับ	บริหาร			อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปค.	อส.	ชง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	น.ส.นวลศรี ยอยรัมย์	ป โท	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
ลำนักรปลัด (๐๑)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๒	น.ส.ณัฐนันท์นิชา บุญหนู	ป โท	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-
๓	น.ส.พนิดา ช่างซิด	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๕๐,๐๘๐	-	-
๔	นางดวงนภา ป่าธรรม	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๔๓,๘๘๐	-	-
๕	น.ส.พัทธกรนิภา อิมากัษัย	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-
๖	นายบุญเลิศ ชื่นชวามา	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-
๗	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๒๔๗,๙๐๐	-	(ว่าง)
๘	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา	ป.ก./ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา	ป.ก./ช.ก.	๒๔๗,๙๐๐	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๙	นางอำพัน หนองทราย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-
๑๐	น.ส.หัตถิณีวรรณ จันทะคุณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๙๕,๖๐๐	-	-
๑๑	นายวินัย แก้วน้ำใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๒๘,๑๖๐	-	-
๑๒	นายอภิรักษ์ หันคุ้ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๒๘,๘๘๐	-	-
๑๓	นายสอาด ปาไป๊ะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (พักกะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พักกะ)	-	๑๓๒,๙๒๐	-	-
๑๔	นายบุญชา เกตุอ้อม	ม. ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (พักกะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พักกะ)	-	๑๖๗,๑๖๐	-	-
๑๕	นายภานุพงศ์ จันทร์ส่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสิ่งแวดล้อม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสิ่งแวดล้อม	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	น.ส.นิพาดา พรณรงค์	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางรัตนา ทาเครือ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายธนาคาร ชัดสี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายอนุรักษ์ บัวสุข	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายอุทิศพงศ์ ดวงอุปะ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง (๑๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๑	นางจันทรา จันทรัง	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๒	น.ส.บุษกิติพย์ บุญคำกุล	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๒๓	น.ส.ศรีนทิพย์ สีหะวงษ์	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๒๔	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	กสณ.ดำเนินการสอบแข่งขัน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	น.ส.พรรณนพร ทาสีดา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	
๒๖	น.ส.มะลิวัลย์ สุขแจ่ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๘,๔๐๐	-	-	
๒๗	นางแสงสว่าง สุขก้อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๒๘	นายศักดิ์สิน ทองพานเหล็ก	ป.โท	๓๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๙,๒๔๐	-	
๒๙	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ข.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	(ว่าง)
๓๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๓๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๑	นายนิพล ทิพโส	ปวส	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๑๒๐	-	
๓๒	นายอภิวัฒน์ จันทรวง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๘๘๐	-	
๓๓	น.ส.สมศุภาทิพย์ นวลอยู่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๔๘๐	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๔	นายสายชล นวลป้อง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๕	นายสมพงษ์ นวลอยู่	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๖	นายพนพล สังข์เครืออยู่	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๗	นายประยูก ยอดแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๘	นายสุรศักดิ์ ทะนันชัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๓๙	นายเจตน์ ศรีบุ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๔๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๖	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	กส.ดำเนินการ สอบคัดเลือก
๔๑	นางกณีนท์ รัฐอินทร์	-	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	
๔๒	นางฉวีวรรณ พวงนาค	ป.โท		ครู	-		ครู	ค.ศ. ๒	๓๐๒,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	
๔๓	น.ส.วิไลวรรณ เทียงธรรมใจ	ป.ตรี		ครู	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๗๖,๖๐๐	-	
๔๔	นางคำหล้า จันทะคุณ	ป.โท		ครูผู้ดูแลเด็ก	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๑,๐๔๐	-	
๔๕	นางนงนุช เกตุอ้อม	ป.ตรี		ครูผู้ดูแลเด็ก	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๑,๐๔๐	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	นางสุทธกานต์ รอดพ่าย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๒,๕๖๐	-	
๔๗	นางกิตติยา ปานโป๊ะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๖,๘๘๐	-	
๔๘	น.ส.กาญจนา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐	-	
๔๙	น.ส.สายฝน เนตรแสงสี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	
๕๐	นางสายฝน ราชเพี้ยนแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	น.ส.นุชาดา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๕๒	นางสุบิน ปาพงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสวัสดิการ (๑๑)													
	พนักงานส่วนตำบล												
๕๓	ว่าง	-	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่าง)	
๕๔	นายอนุรักษ์ เนียมสวรรค์	ป.โท	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-		

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้ เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

- ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เลือกปฏิบัติ
 - ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เพื่อรองรับหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๔) และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก จึงขอประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับงานประชุมสภา อบต. งานประชุมคณะกรรมการบริหาร การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานนโยบายและแผน
- ๓) งานกฎหมายและคดี
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๖) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๗) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๒. กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้าง การสาธารณูปโภค การผังเมือง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปักชำรุด ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓) งานผังเมือง
- ๔) งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ควบคุมดูแลตรวจสอบสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม ของสถานศึกษา สถาบันศาสนา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน

- ๑) งานบริหารงานการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

- ๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๒) งานสังคมสงเคราะห์
- ๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายรู้ จันทะคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
เรื่อง กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอบางบาล จังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๒๑ นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แล้ว และเพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ/กอง/ฝ่าย/ตำบล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (จ้าง/อ.)	หมายเหตุ
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	
ส่วนราชการ/กอง/ฝ่าย/ตำบล					
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๖.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	

ลำดับที่	ชื่อกรรมการ/กอง/ฝ่าย/วิเทศ	เลขที่เข้าประจำ	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๘.	ผู้ช่วยนักวิชาการสัตวบาล	-	-	๑	
๙.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑	
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	-	๑	
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๔.	แม่บ้าน	-	-	๑	
๑๕.	คนงาน	-	-	๓	
	คณะกรรมการ				
๑๖.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	
๑๗.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๗-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	ปก/ชก.	๑	
๑๘.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๗-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	ปง/ชง.	๑	
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๗-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง/ชง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	
	คณะกรรมการ				
๒๓.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	
๒๔.	นายช่างโยธา	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง/ชง.	๑	
๒๕.	นายช่างโยธา	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ปง/ชง.	๑	
๒๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	ปง/ชง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๗.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	
๒๘.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	

ลำดับที่	สถานประกอบการ/กอง/ฝ่าย/ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน สตรี	หมายเหตุ
๒๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๓๐.	คนงาน	-	-	๖	
กองบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ					
๓๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๓๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	
	(นักบริหารงานศึกษา)				
๓๒.	นักวิชาการศึกษา	๓๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก/ชก.	๑	
๓๓.	ครู	๖๕-๒-๐๐๐๓	ค.ศ. ๑	๑	
๓๔.	ครู	๖๕-๒-๐๐๐๔	ค.ศ. ๑	๑	
๓๕.	ครู	๖๕-๒-๐๑๒๖	ค.ศ. ๑	๑	
๓๖.	ครู	๖๕-๒-๐๑๓๐	ค.ศ. ๑	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๗.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑	
๓๘.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป				
๓๙.	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒	
๔๐.	คนงาน	-	-	๑	
กองสวัสดิการสังคม					
๔๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๓๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ต้น	๑	
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)				
๔๒.	นักพัฒนาชุมชน	๓๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก/ชก.	๑	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายรัฐ จันทะคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

ที่ ๓๔๕/๒๕๖๒

เรื่อง จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดทั้งการค่าใช้จ่ายของพนักงานส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงได้ประกาศใช้แผนฯ แล้ว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และปฏิบัติตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงดำเนินการออกคำสั่งจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ รายละเอียดตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒


(นายรู้ จันทะคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

บัญชีรายละเอียดแบบท้ายคำสั่งการบริหารส่วนตำบลบ้านดง ที่ ๓๔๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง การจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างอัตราจ้างใหม่ แผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	น.ส.นวลศรี ยอยรัมย์	ป โท	๓๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	
สำนักปลัด (๐๑)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๒	น.ส.ณัฏฐนันท์นิชา บุญหนู	ป โท	๓๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-
๓	น.ส.พนิดา ช่างชิด	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-
๔	นางดวงนภา ปาธรรม	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-
๕	น.ส.พัชรนิภา ธิมาชัย	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-
๖	นายบุญโชค ชื่นขาวนา	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-
๗	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	- (ว่าง)
๘	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	- (ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๙	นางอำพัน นองทราย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-
๑๐	น.ส.ทัศนวิมล จันทะคุณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๙๕,๖๐๐	-	-
๑๑	นายวินัย แก้วน้ำใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๑๖๐	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นายอภิชัย พันธุ์ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๒๘,๘๘๐	-	-	
๑๓	นายธาดา ปานโงะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๗๒,๘๒๐	-	-	
๑๔	นายบัญชา เกตุอัม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๖๗,๑๖๐	-	-	
๑๕	นายภาณุพงศ์ จันทร์มิ่ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสืบสวน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสืบสวน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	น.ส.นิพาดา พรเนตร	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางรังริตา ทาเครือ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายธนากร ชิตสี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายอนุรักษ์ บัวสุข	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายฐิติพงศ์ ดวงอุปะ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๑	นางจันทรา จันทร์มิ่ง	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๕,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๒	น.ส.บุษยาทิพย์ บุญคำกุล	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๒๓	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ สีหะวงษ์	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๒๔	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	กสค.ดำเนินการ สอบแข่งขัน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	น.ส.พรพรรณพร ทาสีดา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	
๒๖	น.ส.มะลิวัลย์ สุขแจ่ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๕๘,๔๐๐	-	-	
๒๗	นางแสงสว่าง สุขก้อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๘	นายลักสิน ทองพนาเหล็ก	ป.โท	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๙	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	(ว่าง)
๓๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายบิพล ทิพย์เสด	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๑๒๐	-	-	
๓๒	นายอภิวัฒน์ จันทร์ผ่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๘๘๐	-	-	
๓๓	น.ส.เมณฑาทิพย์ นวลอยู่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นายสาวยล นวลบ้อง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายสมพงษ์ นวลอยู่	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายพดล สังข์ศรีอยู่	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายประยูก ยอดแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นายสุรศักดิ์ ทะนันชัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายใจดี ศรีบุ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๖	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	กสณ.ดำเนินการ สอบคัดเลือก
๔๑	นางกณันท์ รัฐอินทร์	-	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ขก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
๔๒	นางฉวีวรรณ พวงนาค	ป.โท		ครู	-		ครู	ค.ศ. ๒	๓๐๒,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๓	น.ส.วิไลวรรณ เทียงธรรมโม	ป.ตรี		ครู	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๗๖,๖๐๐	-	-	
๔๔	นางคำหลัก จันทะคุณ	ป.โท		ครูผู้ดูแลเด็ก	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๑,๐๔๐	-	-	
๔๕	นางนงนุช เกตุอัม	ป.ตรี		ครูผู้ดูแลเด็ก	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๑,๐๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	นางสุพธิกานต์ รอดพ่าย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	
๔๗	นางกิตติยา ปานโปิยะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๖,๘๘๐	-	-	
๔๘	น.ส.กาญจนา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐	-	-	
๔๙	น.ส.สายฝน เนตรแสงสี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๕๐	นางสายฝน ราชเพี้ยแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	น.ส.นุชดา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๒	นางสุบิน ป่าพงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองสวัสดิการ (๑๑)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๕๓	ว่าง	-	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	(ว่าง)
๕๔	นายอนุรักษ์ เนียมสวรรณค์	ป.โท	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
เรื่อง จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงได้ประกาศใช้แผนฯ แล้ว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและปฏิบัติตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงดำเนินการประกาศจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ รายละเอียดตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายรู้ จันทะคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

บัญชีรายละเอียดแบบประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ลงวันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง การจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	น.ส.นวลศรี ยอยรัมย์	ป โท	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
สำนักปลัด (๐๑)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๒	น.ส.ณัฐนันท์นิชา บุญหนู	ป โท	๓๗-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-
๓	น.ส.พนิดา ขว่งจิต	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-
๔	นางดวงนภา ปาธรรม	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-
๕	น.ส.พัทธธรรณิกา ธิมาชัย	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-
๖	นายบุญโชค ชื่นขาวนา	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-
๗	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	(ว่าง)
๘	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๙	นางอำพัน หนองทราย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-
๑๐	น.ส.หัตถิวรรณ จันทะคุณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๙๕,๖๐๐	-	-
๑๑	นายวินัย แก้วน้ำใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๘,๑๖๐	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นายอภิชัย พันธุ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	๑๒๘,๘๘๐	-	-	
๑๓	นายสอาด ปานเป๊ะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (หัทธนะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (หัทธนะ)	-	๑๗๒,๙๒๐	-	-	
๑๔	นายบัญชา เกตุอิม	ม. ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (หัทธนะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (หัทธนะ)	-	๑๖๗,๑๖๐	-	-	
๑๕	นายภานุพงศ์ จันทร์ผ่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	น.ส.นิพัทธา พรเนตร	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางรัตนา ทาเครือ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายธนากร ชัดสี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายอนุรักษ์ บัวสุข	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายธิตพงษ์ ดวงอุปะ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๑	นางจันทรา จันทร์ส่ง	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๒	น.ส.บุษมาทิพย์ บุญคำกุล	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	
๒๓	น.ส.ศรีนทิพย์ สีพะวงษ์	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๒๔	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘๗,๔๐๐	-	-	กส.ดำเนินการ สอบแข่งขัน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	น.ส.พรพรรณพร พาสิดา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๓,๒๕๐	-	-	
๒๖	น.ส.มะลิวัลย์ สุขแจ่ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๘,๔๐๐	-	-	
๒๗	นางแสงสว่าง สุขก้อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๒๕๐	-	-	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๘	นายอัศลิสา ทองพวนเหล็ก	ป.โท	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๘,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	-	
๒๙	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่าง)
๓๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายนิพล ทิพโสต	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๑๒๐	-	-	
๓๒	นายอภิวัฒน์ จันทร์ผ่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๘๘๐	-	-	
๓๓	น.ส.มณฑาทิพย์ นวลอยู่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นายสาชล นวลป้อง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายสมพงษ์ นวลอยู่	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายพนพล สังข์ศรีอยู่	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายประยูก ยอดแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นายสุรศักดิ์ ทะนันชัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายไฉดี ศรีบุญ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๔๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๖	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	กศณ.ดำเนินการ สอบคัดเลือก
๔๑	นางกณันท์ รัฐอินทร์	-	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ขก.	๓๑๑,๖๔๐	-	
๔๒	นางฉวีวรรณ พวงนาค	ป.โท		ครู	-		ครู	ค.ศ. ๒	๓๐๒,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	
๔๓	น.ส.วิไลวรรณ เทียงธรรม	ป.ตรี		ครู	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๗๖,๖๐๐	-	
๔๔	นางคำหลัก จันทะคุณ	ป.โท		ครูผู้ดูแลเด็ก	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๑,๐๔๐	-	
๔๕	นางนงนุช เกตุอ้อม	ป.ตรี		ครูผู้ดูแลเด็ก	-		ครู	ค.ศ. ๑	๒๕๑,๐๔๐	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๖	นางสุทธิดานันท์ รอดพ่าย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๒,๕๖๐	-	
๔๗	นางกิตติยา ปานโปีะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๖,๘๘๐	-	
๔๘	น.ส.กาญจนา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๔,๐๘๐	-	
๔๙	น.ส.สายฝน เนตรแสงสี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	
๕๐	นางสายฝน ราชเพี้ยแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๑	น.ส.นุชาดา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๕๒	นางสุบิน ปาพงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองสวัสดิการ (๑๑)											
	พนักงานส่วนตำบล										
๕๓	ว่าง	-	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	(ว่าง)
๕๔	นายอนุรักษ์ เนียมสวรรค์	ป.โท	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๔๒,๗๒๐	-	