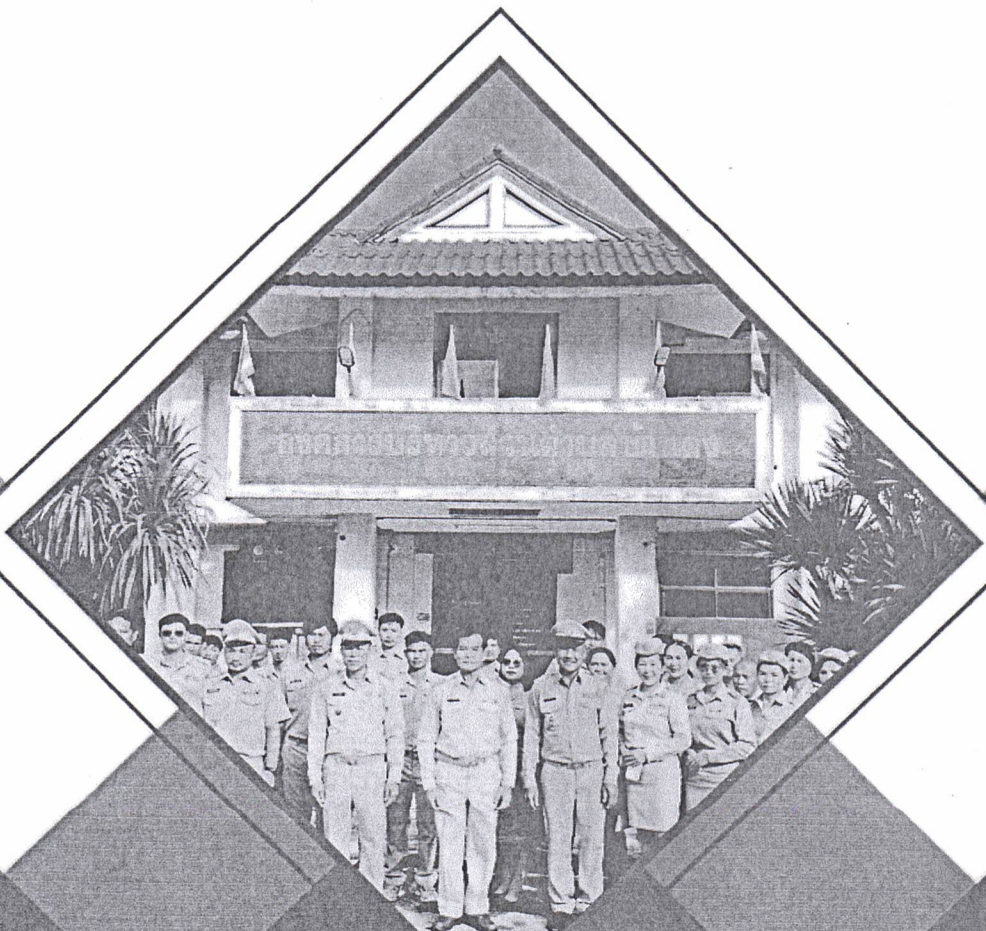




แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
(ปรับปรุงครั้งที่ ๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมบุญ สักขีเครืออยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔-๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔-๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖-๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓-๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙-๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐-๕๑

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

รายงานการประชุม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๕) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีเป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมาย

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข 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) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กำหนดกฎหมาย

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาใน พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงบรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

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 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

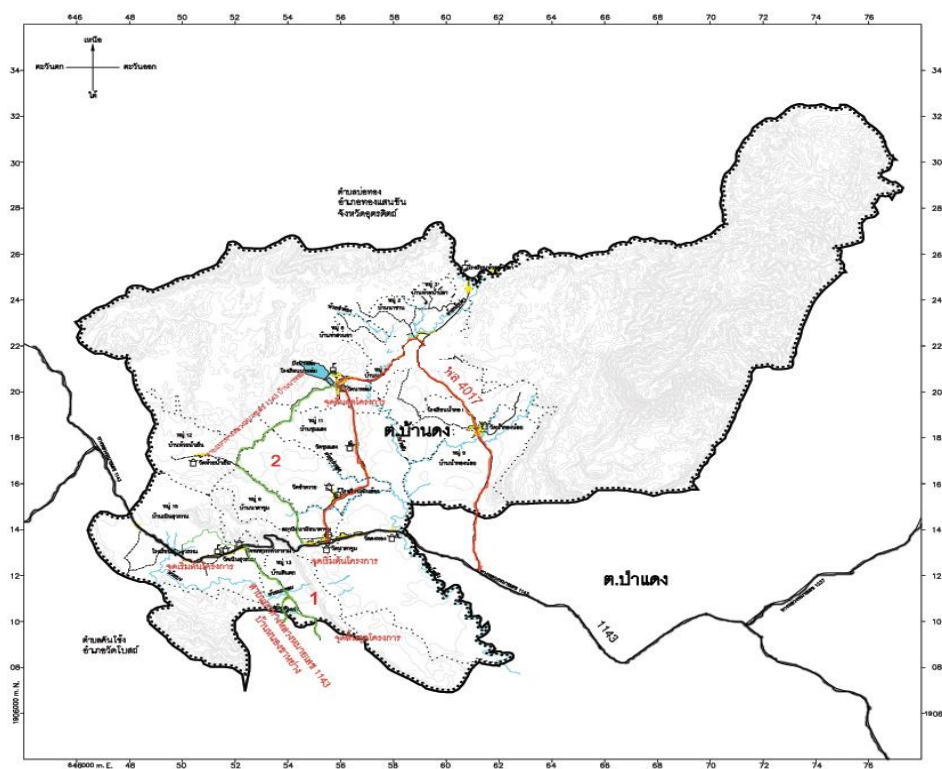
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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 อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลป่าแดงและตำบลสวนเมี่ยง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลชาติตระการและตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลคันไช้ อำเภอบัวโบสถ์ และตำบลบ่อทอง อำเภอทองแสนขัน 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 บ้านดินตอก	หมู่ที่ ๑๔ บ้านใหม่เจริญทรัพย์
หมู่ที่ ๑๕ บ้านเนินสุวรรณ	หมู่ที่ ๑๖ บ้านเนินด้อง

ข้อมูลประชากร

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงมีประชากรทั้งสิ้น ๘,๒๖๕ คน แยกเป็น

- ชาย ๔,๑๑๐ คน
- หญิง ๔,๑๕๕ คน
- มีจำนวนครัวเรือน ๓,๒๘๒ ครัวเรือน
- ความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๖.๑๕ คน/ตารางกิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ยังไม่ทั่วถึง
- ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- สินค้าเกษตรตกต่ำ ได้ผลผลิตไม่เต็มที่
- เกษตรกรขาดการวางแผนการผลิต โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ เช่น มันสำปะหลัง ยางพารา
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเกษตรทั้งด้านพืชและสัตว์
- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนขาดความตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดไม่เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดการขยะภายในตำบล
- ปัญหาด้านการท่องเที่ยว
 - ไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลและการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง
 - ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- การออกให้บริการด้านสาธารณสุขนอกพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
- ขาดการส่งเสริมด้านสุขภาพพลานามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

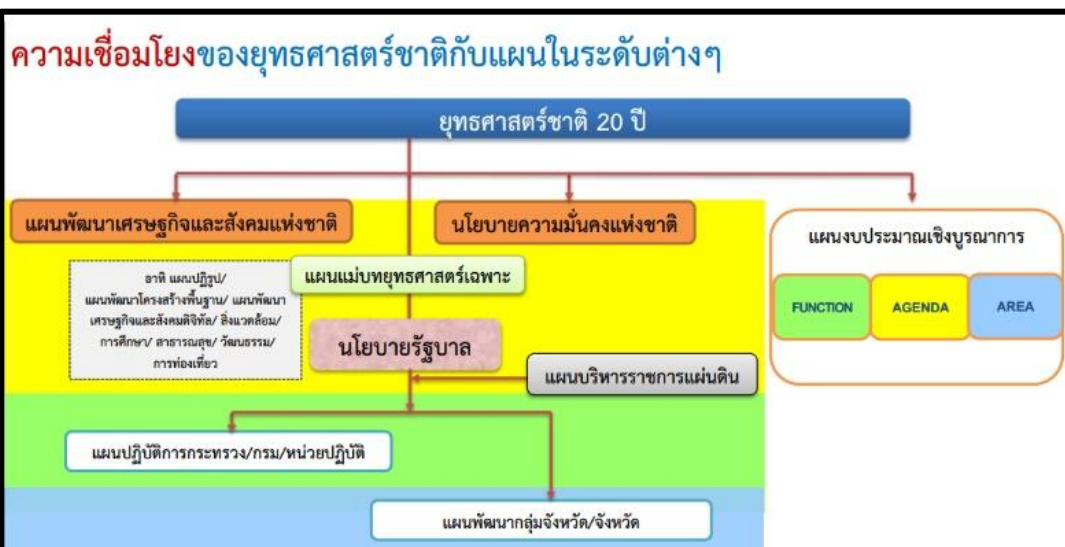
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – 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 ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



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)

“ศูนย์กลางความเจริญแห่งภูมิภาคที่มั่นคง สืบสานอินโดจีน ประจักษ์ถึงความมั่งคั่ง
ประสานพลังสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (MISSION)

๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การค้าการลงทุน และการบริการ
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในภาคเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การศึกษาและสาธารณสุข
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการเกษตรโดยให้ความเชื่อมโยงกับระบบอุตสาหกรรมและการค้า

เป้าประสงค์ (GOAL)

เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว เกษตร อุตสาหกรรมและการบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (STRATEGIC ISSUES)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการค้าการลงทุน โครงข่ายคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวก

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการสนับสนุนการค้าการลงทุนของจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความร่วมมือด้านการค้าและบริการ กับจังหวัด กลุ่มจังหวัด ที่ใช้ประโยชน์จากกระเปาะเศรษฐกิจ NSEC และ EWEC ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง
๒. ผลักดันให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์และการคมนาคมในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ NSEC และ EWEC
๓. จัดตั้งศูนย์ประสานงานเพื่อรองรับการค้า การบริการ และการท่องเที่ยวขนส่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและยั่งยืน เป็นศูนย์กลางการประชุมและ

จัดนิทรรศการ

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากระบวนการท่องเที่ยวของจังหวัดให้สามารถขับเคลื่อนไปด้วยความเรียบร้อย

และสอดคล้องกับการเป็น Mice City

แนวทางการพัฒนา

๑. ผลักดันให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการประชุม การท่องเที่ยว และจัดนิทรรศการในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ NSEC และ EWEC
๒. จัดทำจุดประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว และจุดเช็คอินสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ของจังหวัด
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวให้เชื่อมโยงกับจังหวัด กลุ่มจังหวัด ที่ใช้ประโยชน์จากกระเปาะเศรษฐกิจ NSEC และ EWEC ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง
๔. ยกระดับการท่องเที่ยวจังหวัดสู่ระดับนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตรสอดคล้องกับ การตลาดด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับปริมาณ คุณภาพ และเพิ่มมูลค่าให้สินค้าเกษตร พร้อมทั้งมีตลาดรองรับครบถ้วน
แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับการพัฒนาการเกษตรให้เป็นระบบ ตั้งแต่การผลิตที่เพิ่มปริมาณมีคุณภาพ การแปรรูปที่เพิ่มมูลค่า และการตลาดที่ครบวงจร
๒. ขยายพื้นที่ระบบชลประทานให้สามารถรองรับการเกษตร เช่น การจัดทำคลองไส้ไก่เพื่อดึงน้ำไปใช้ให้ทั่วถึง
๓. สนับสนุนการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสุขภาพครบวงจร

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยของจังหวัดให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณธรรม และสุขภาพดี
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับการพัฒนาในทุกด้านของจังหวัด
๒. ผลักดันให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการแพทย์ และการแพทย์แผนไทย ความงามและสมุนไพรในภาคเหนือตอนล่าง และรองรับในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ NSEC และ EWEC
๓. ผลักดันให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภาคเหนือตอนล่าง และรองรับในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจ NSEC และ EWEC

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ เพื่อการเติบโตของจังหวัดบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงระบบการจัดการน้ำ ป่าไม้ และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการเตรียมความพร้อมในภาวะวิกฤต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างยั่งยืน
แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความมั่นคงและปลอดภัยโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดัดด้วยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
๓. พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมในภาวะวิกฤต การบริหารจัดการภัยพิบัติและสาธารณภัย

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จะพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยมุ่งเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ บริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองเพื่อรองรับภารกิจการถ่ายโอนกระจายอำนาจ โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคและโปร่งใส มุ่งเน้นการให้บริการประชาชน ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ในระยะ ๕ ปี คือ

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่อย่างพอเพียง”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๕ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการขนส่ง

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบประปาและขยายเขตประปา
- ๑.๓ การก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ปรับปรุงตลิ่ง ขุดเจาะ

บ่อบาดาล/ ขุดลอก

- ๑.๔ การก่อสร้างและซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- ๒.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ
- ๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสช่วยเหลือตนเองไม่ได้และผู้ยากไร้
- ๒.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การจัดตั้งโรงเรียนกีฬา และการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ
- ๒.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง

- ๒.๖ การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและให้มีการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ
- ๒.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ จารีตขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๓ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการทำนุบำรุงศาสนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านพัฒนาอาชีพ ยกกระตือรือร้นอย่างยั่งยืนการจัดการเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์
- ๔.๒ การพัฒนามาตรฐานสินค้าและจัดตั้งจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๔.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร
- ๔.๔ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงานเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
- ๔.๕ การพัฒนาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่าง ๆ
- ๔.๖ การพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้องตามกฎหมายยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล ป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ
- ๕.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากรและกลไกในการประสานงาน ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีและปรับปรุงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และจังหวัด
- ๕.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครอง
- ๕.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พลังงานทดแทน อย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมของชุมชน และมีการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง
- ๖.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
- ๖.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค และการจัดการระบบชลประทานและการปรับปรุงน้ำบาดาลให้มีคุณภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง 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. มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและศาสนาสถาน
๒. ประชาชน หน่วยงานทุกภาคส่วน ให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ
๓. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพและเพียงพอ
๔. มีการส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร มีการปลูกพืชหรือทำเกษตรหลากหลายชนิด
๕. มีองค์กรภาครัฐ หน่วยงานภาคีที่มีคุณภาพ
๖. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเท มินนโยบายในการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน
๗. ประชาชนในพื้นที่ไม่มีความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลอำเภอทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการ ลำบาก
๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
๓. มีพื้นที่มาก ห่างไกล การดูแลไม่ทั่วถึง
๔. งบประมาณมีจำกัด ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุม
๕. ที่ดินส่วนใหญ่ในพื้นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ์
๖. สัญญาณโทรคมนาคมไม่ครอบคลุมพื้นที่
๗. ไฟฟ้าดับบ่อย และการขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity)

๑. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจฯ
๓. นโยบายภาครัฐที่มีการส่งเสริมสวัสดิการด้านต่าง ๆ
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอแก่ภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๒. ขาดการรวมกลุ่มทางการเกษตร
๓. ประชาชนยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการส่งบุตรหลานเรียนในระดับอุดมศึกษาได้
๔. การเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขยังไม่ครอบคลุม
๕. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๖. การเกิดโรคอุบัติใหม่ทั้งคนและสัตว์
๗. การเกิดภัยธรรมชาติต่าง ๆ

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยใช้ SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
๔. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม โปร่งใส

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบ ต่อหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีระบบอุปถัมภ์
๓. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ และการทำงานเป็นทีม
๔. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๕. บุคลากรบางส่วนยังขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๖. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โอกาส (Opportunity)

๑. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๒. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๕. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๖. ประชาชนมีความต้องการบริหารที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat)

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางภารกิจ
๒. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากร ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๓. ปัจจุบันระเบียบกฎหมายในการบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างการแก้ไข เพิ่มเติม และบางฉบับเพิ่งมีการประกาศใช้ ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า
๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ ทั้ง ๖ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการขนส่ง
๒. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี
๓. ด้านพัฒนาอาชีพ ยกกระตือรือร้นการเกษตรอย่างยั่งยืนการจัดการเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว
๔. ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. ด้านพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพลังงานทดแทน อย่างเป็นระบบ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

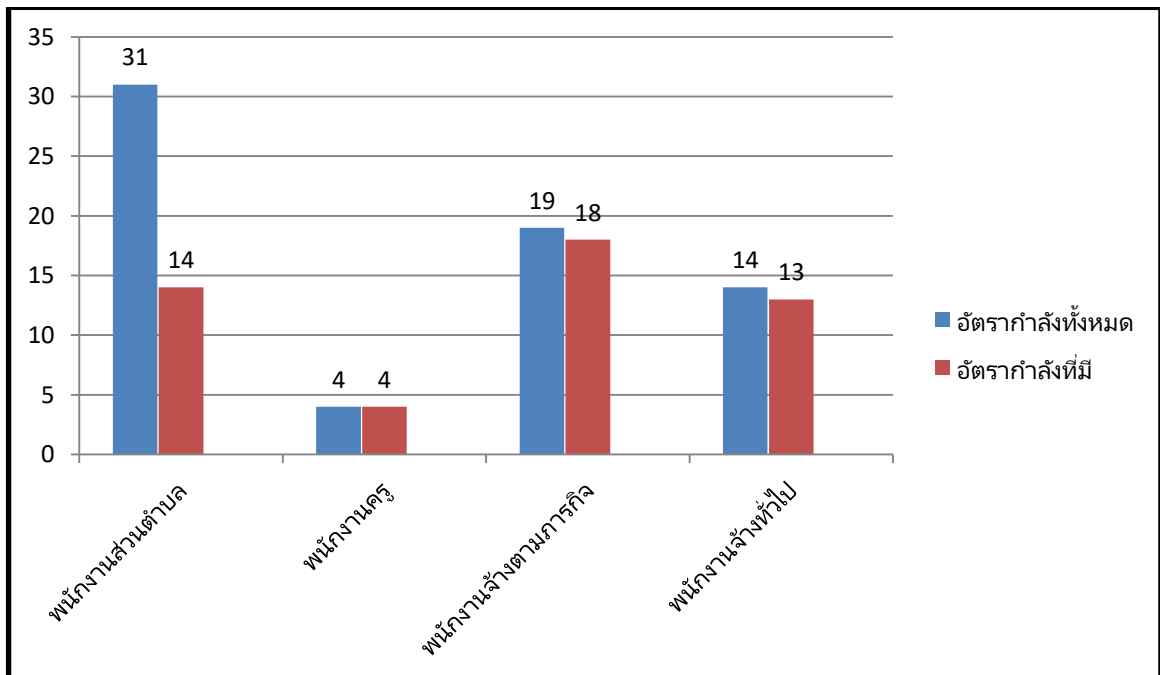
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

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

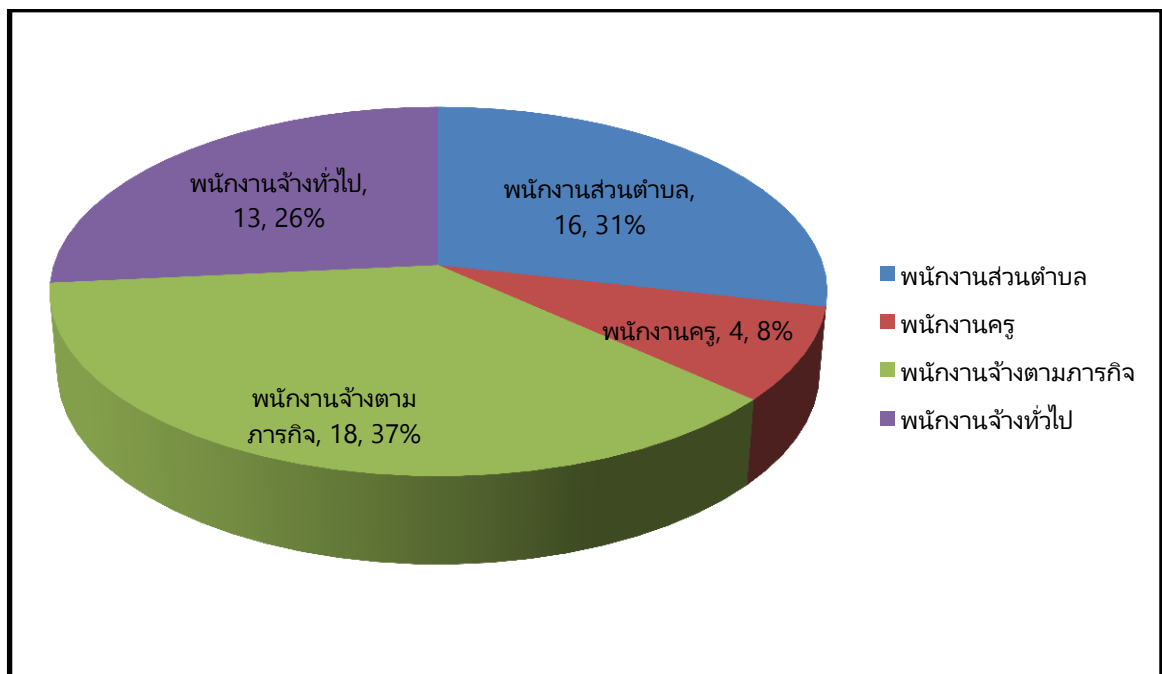
โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) โดยมีอัตรากำลัง จำนวน ๖๘ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๓๑	อัตรา
พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน	๔	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๙	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๔	อัตรา

แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ยังมีพนักงานส่วนท้องถิ่นสายบริหาร (อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น) วางอยู่ ๕ ตำแหน่ง จึงประสงค์ให้ ก.อบต.สรรหา ๒ ตำแหน่งดังนี้ (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๒) หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ โดยประสงค์รับโอน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ (๑) หัวหน้าสำนักปลัด (๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (๓) หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี และสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) วางอยู่ ๗ ตำแหน่ง จึงร้องขอให้ กสธ. เปิดสอบ ดังนี้ (๑) นิติกร (๒) นักวิชาการศึกษา (๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๕) นายช่างโยธา โดยประสงค์รับโอน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้ (๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กองการศึกษาฯ) และเปิดสอบคัดเลือก ๑ ตำแหน่งดังนี้ (๑) นักทรัพยากรบุคคล เพื่อนำบุคลากรเหล่านี้มารองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ต่อไป



แผนภูมิที่ ๑ แสดงสัดส่วนพนักงานตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง



แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหของประชาชนในเขตตำบลบ้านดงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลบ้านดง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๑.๑๐ งานกิจการพาณิชย์	๑.๑๐ งานกิจการพาณิชย์	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี	๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี	
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้	๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้	
๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้	๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้	
๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา	๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานควบคุมอาคาร	๓.๓ งานควบคุมอาคาร	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
๓.๕ งานสาธารณูปโภค	๓.๕ งานสาธารณูปโภค	
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๔.๔ งานแผนและโครงการ	๔.๔ งานแผนและโครงการ	
๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u>	<u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u>	
๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา	๕.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา	
๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา	๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา	
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	
๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

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 การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) งานนิติการ
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานการเจ้าหน้าที่
- ๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๗) งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๘) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๙) งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๑๐) งานกิจการพาณิชย์

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการ อัตรากำลังคน สำหรับกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

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

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๓. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 ๑. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
➤ อัตราว่างในปัจจุบัน			
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสัตวบาล	จำนวน	๑	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. การยืมเงินยืมยืมตราการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้

๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้

๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

➤ ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับกลาง	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			
๑. นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
➤ อัตราว่างในปัจจุบัน			
๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

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

สายงานประเภททั่วไป

- **ระดับความต้องการ** สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- **อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน**
 - ๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (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 ออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้าง การสาธารณูปโภค การผังเมือง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปรีक्षा ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน

- ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒) งานวิศวกรรมโยธา
- ๓) งานควบคุมอาคาร
- ๔) งานผังเมือง
- ๕) งานสาธารณูปโภค

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง แบ่งเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

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

สายงานประเภทวิชาการ

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

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นายช่างโยธา (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 ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. คนงาน จำนวน ๖ ตำแหน่ง
 - ๒. พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ควบคุมดูแลตรวจสอบสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม ของสถานศึกษา สถาบันศาสนา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔) งานแผนงานและโครงการ
- ๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองการศึกษาฯ มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษาฯ แบ่งเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้าง จำนวน ๘ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ตำแหน่ง
 - ๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานการสอน

- ระดับความต้องการ สายงานการสอน ระดับครูผู้ช่วย/คศ.๓,คศ.๑ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ครู จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองการศึกษาฯพนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๕ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๓ 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 ๔ งาน

- ๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๒) งานสังคมสงเคราะห์
- ๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๔) งานกิจการสตรีและคนชรา

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง
 พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

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

สายงานประเภทวิชาการ

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

พนักงานจ้างของกองสวัสดิการสังคม

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน

๑) งานตรวจสอบภายใน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทวิชาการ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๘ เม.ย.๖๘
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ม.ค.๖๘
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๔ พ.ค. ๖๘
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๗ มี.ค.๖๘
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	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 (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ยอดยกมา	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๕ ก.ค. ๖๘
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.พ. ๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๒๙	๒๙	๓๑	๓๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ยอดยกมา	๒๙	๒๙	๓๑	๓๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค.๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานประสานสาธารณูปโภค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานประสานสาธารณูปโภค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๑ ม.ค.๖๘
คนงาน (งานผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๕ ก.ค.๖๘
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ เม.ย.๖๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๕ ก.ค. ๖๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๔๖	๔๖	๕๐	๕๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ยอดยกมา	๔๖	๔๖	๕๐	๕๐	-	-	-	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัด สรรอัตรากำลังและ งบประมาณจาก สำนักหรือกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านน้ำทองน้อย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัด สรรอัตรากำลังและ งบประมาณจาก สำนักหรือกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาจุม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านนาตาจุม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัด สรรอัตรากำลังและ งบประมาณจาก สำนักหรือกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๕	๕๙	๕๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ยอดยกมา	๕๕	๕๕	๕๙	๕๙	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสุพรรณ								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านเนินสุพรรณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัด สรรอัตรากำลังและ งบประมาณจาก สำนักหรือกรมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๔	๖๔	๖๘	๖๘	-	-	-	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล
ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	(๔๙๘๓๐)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗๒๙๐)
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>																		
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	รับโอน
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗๙๖๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙๙๗๐)
	รวม (ยอดยกไป)		๗	๔	๒,๖๐๔,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๗	๗	๗	๐	๐	๐	๘๘,๑๔๐	๙๐,๐๖๐	๙๑,๙๘๐	๒,๙๐๒,๙๘๐	๒,๙๙๓,๐๔๐	๓,๐๘๕,๐๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
	ยอดยกมา	๐	๗	๔	๒,๖๐๔,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๗	๗	๗	๐	๐	๐	๘๘,๑๔๐	๙๐,๐๖๐	๙๑,๙๘๐	๒,๙๐๒,๙๘๐	๒,๙๙๓,๐๔๐	๓,๐๘๕,๐๒๐	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐๗๙๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	(๓๐๗๗๐)
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๑๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑		๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-		๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๔,๕๖๐	(๑๓๖๖๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๑๘,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๕,๔๐๐	(๑๘๑๗๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๑๒,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๑๖๐	๒๓๙,๔๐๐	(๑๗๗๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๘	คนงาน (งานป้องกันฯ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๙	คนงาน (งานป้องกันฯ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๐	คนงาน (งานป้องกันฯ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	รวม (ยอดยกไป)		๒๑	๑๗	๕,๑๗๕,๗๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑	๒๑	๒๑	๐	๐	๐	๑๕๗,๕๐๐	๑๖๘,๓๐๐	๑๗๒,๕๐๐	๕,๕๕๓,๒๒๐	๕,๗๑๑,๕๒๐	๕,๘๘๔,๐๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
	ยอดยกมา		๒๑	๑๗	๕,๑๗๕,๗๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑	๒๑	๒๑	๐	๐	๐	๑๕๗,๕๐๐	๑๖๘,๓๐๐	๑๗๒,๕๐๐	๕,๕๕๓,๒๒๐	๕,๗๑๑,๕๒๐	๕,๘๘๔,๐๒๐	
	กองคลัง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๓,๑๒๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๓๒,๓๖๐	(๔๔๙๓๐)
๒๓	หัวหน้าฝ่ายงานการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	-	๑	-		๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	รับโอน
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑๕๐๐)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ก.อบต.สรรพา
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	(๑๒๕๓๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๓,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๔๘๐	๒๐๙,๖๔๐	๒๑๘,๐๔๐	(๑๖๑๔๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๙,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๒,๐๘๐	(๑๔๙๖๐)
	รวม (ยอดยกไป)		๒๙	๒๓	๘,๒๗๗,๘๔๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๐	๓๑	๓๑	๐	๑	๐	๒๕๒,๐๐๐	๖๗๕,๗๒๐	๒๘๓,๖๒๐	๘,๐๙๘,๗๔๐	๙,๒๐๐,๘๘๐	๙,๔๘๔,๕๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
	ยอดยกมา		๒๙	๒๓	๘,๒๗๗,๘๔๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๐	๓๑	๓๑	๐	๑	๐	๒๕๒,๐๐๐	๖๗๕,๗๒๐	๒๘๓,๖๒๐	๘,๐๙๘,๗๔๐	๙,๒๐๐,๘๘๐	๙,๔๘๔,๕๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๖,๒๐๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	๖๖๐,๒๔๐	(๔๗๒๔๐)
๓๓	นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗๔๘๐)
๓๔	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	(๓๐๒๙๐)
๓๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๙๑,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	(๑๕๙๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	(๑๓๕๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงาน (งานผังเมือง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๐	คนงาน (งานผังเมือง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๑	คนงาน (งานสาธารณูปโภค)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	รวม (ยอดยกไป)		๓๙	๓๒	๑๐,๖๕๒,๓๔๐	๔๒๒,๔๐๐	๔๐	๔๑	๔๑	๐	๑	๐	๓๒๔,๑๒๐	๗๔๘,๘๐๐	๓๕๖,๘๒๐	๑๐,๕๘๗,๓๖๐	๑๑,๗๖๒,๕๘๐	๑๒,๑๑๙,๔๐๐	

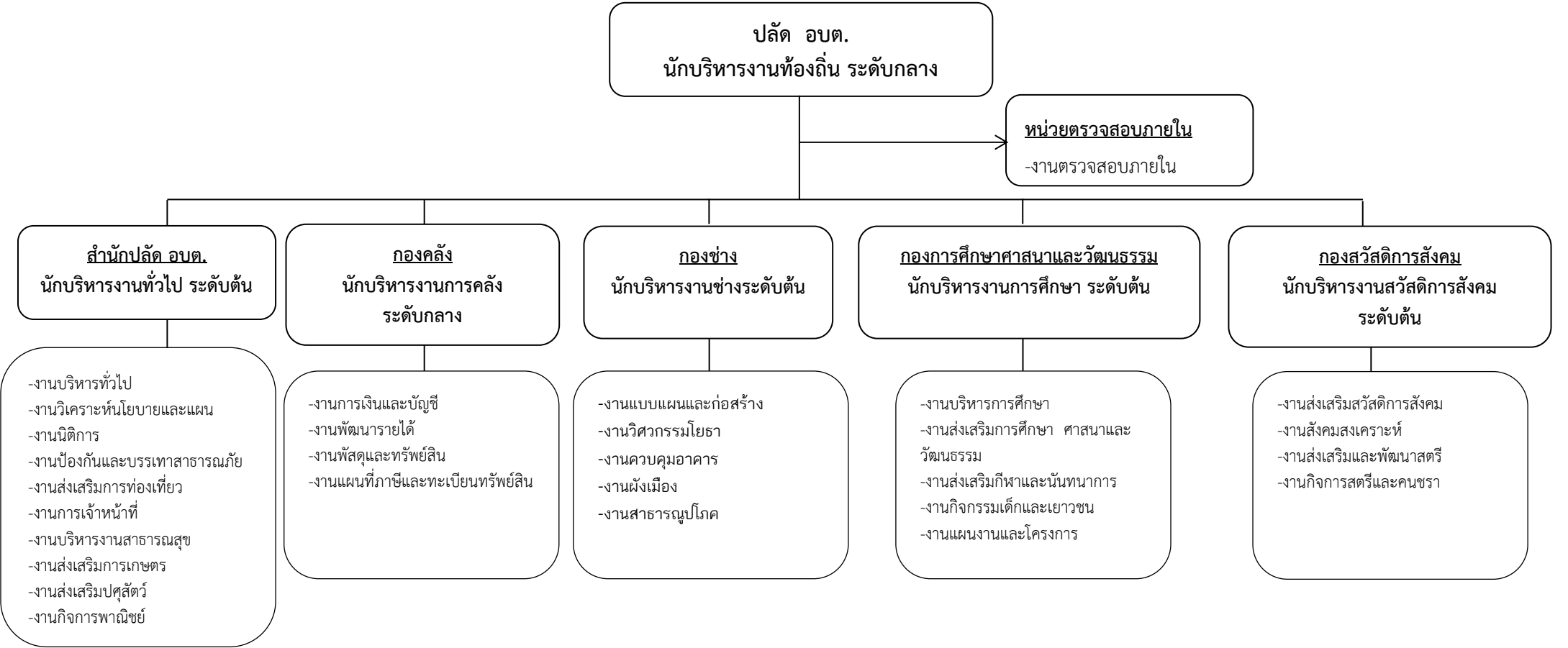
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
	ยอดยกมา		๓๙	๓๒	๑๐,๖๕๒,๓๔๐	๔๒๒,๔๐๐	๔๐	๔๑	๔๑	๐	๑	๐	๓๒๔,๑๒๐	๗๔๘,๘๐๐	๓๕๖,๘๒๐	๑๐,๕๘๗,๓๖๐	๑๑,๗๖๒,๕๘๐	๑๒,๑๑๙,๔๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๒	คนงาน (งานสาธารณูปโภค)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๓	คนงาน (งานก่อสร้าง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๔	คนงาน (งานก่อสร้าง)		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๕	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ก.อบต. สรรหา
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	-	๑	-		๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	รับโอน
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑					๑	๑	-	๑	-		๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐		๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๖๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๕๙,๖๘๐	๒๗๐,๑๒๐	๒๘๑,๐๔๐	(๒๐๘๐๐)
	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดง																		
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง
๕๒	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล						
	รวม (ยอดยกไป)		๔๓	๓๕	๑๒,๔๘๘,๗๐๐	๔๘๒,๔๐๐	๔๗	๕๐	๕๐	๐	๓	๐	๓๖๐,๓๐๐	๑,๔๙๔,๘๔๐	๔๑๗,๑๘๐	๑๒,๐๙๕,๕๘๐	๑๔,๐๑๖,๓๖๐	๑๔,๔๓๓,๐๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ	
	ยอดยกมา		๔๓	๓๕	๑๒,๔๘๘,๗๐๐	๔๘๒,๔๐๐	๔๗	๕๐	๕๐	๐	๓	๐	๓๖๐,๓๐๐	๑,๔๙๔,๘๔๐	๔๑๗,๑๘๐	๑๒,๐๙๕,๕๘๐	๑๔,๐๑๖,๓๖๐	๑๔,๔๓๓,๐๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๔๔๐	๑๓๒,๖๐๐	๑๓๘,๐๐๐	(๑๐๒๑๐)	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๔๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำทองน้อย																			
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากสำนักหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น							ว่าง
๕๖	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๕๖๐	(๑๑๐๐๐)	
	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาจุม																			
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากสำนักหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น							ว่าง
๕๙	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล							
	รวม		๔๓	๓๘	๑๒,๘๕๖,๐๒๐	๔๘๒,๔๐๐	๕๐	๕๓	๕๓	๐	๓	๐	๓๗๕,๐๖๐	๑,๕๑๐,๓๒๐	๔๓๓,๒๖๐	๑๒,๔๗๗,๖๖๐	๑๔,๔๑๓,๙๒๐	๑๔,๘๔๖,๗๐๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	หมายเหตุ
	ยอดยกมา		๔๓	๓๘	๑๒,๘๕๖,๐๒๐	๔๘๒,๔๐๐	๕๐	๕๓	๕๓	๐	๓	๐	๓๗๕,๐๖๐	๑,๕๑๐,๓๒๐	๔๓๓,๒๖๐	๑๒,๔๗๗,๖๖๐	๑๔,๔๑๓,๙๒๐	๑๔,๘๔๖,๗๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๖๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสุวรรณ																		
๖๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากสำนักหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง
๖๔	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากรัฐบาล						
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๖๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๖๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๑๒๐)
๖๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๖๗,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๘,๘๔๐	๓๐๐,๔๘๐	(๒๒๒๕๐)
	รวม		๔๖	๔๒	๑๓,๙๗๔,๐๖๐	๕๒๔,๔๐๐	๕๕	๕๘	๕๘	๐	๓	๐	๔๐๗,๑๖๐	๑,๕๕๓,๘๖๐	๔๖๗,๒๘๐	๑๓,๖๖๙,๘๐๐	๑๕,๖๓๙,๖๐๐	๑๖,๑๐๖,๔๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๕๐,๔๗๐	๒,๓๔๕,๙๔๐	๒,๔๑๕,๙๖๐	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๗๒๐,๒๗๐	๑๗,๙๘๕,๕๔๐	๑๘,๕๒๒,๓๖๐	
	ใช้ฐานงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติประจำปี เพิ่มขึ้นปีละ ๕ %															๕๕,๐๐๐,๐๐๐	๕๗,๕๐๐,๐๐๐	๖๐,๖๓๗,๕๐๐	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘.๕๘	๓๑.๒๘	๓๐.๕๕	

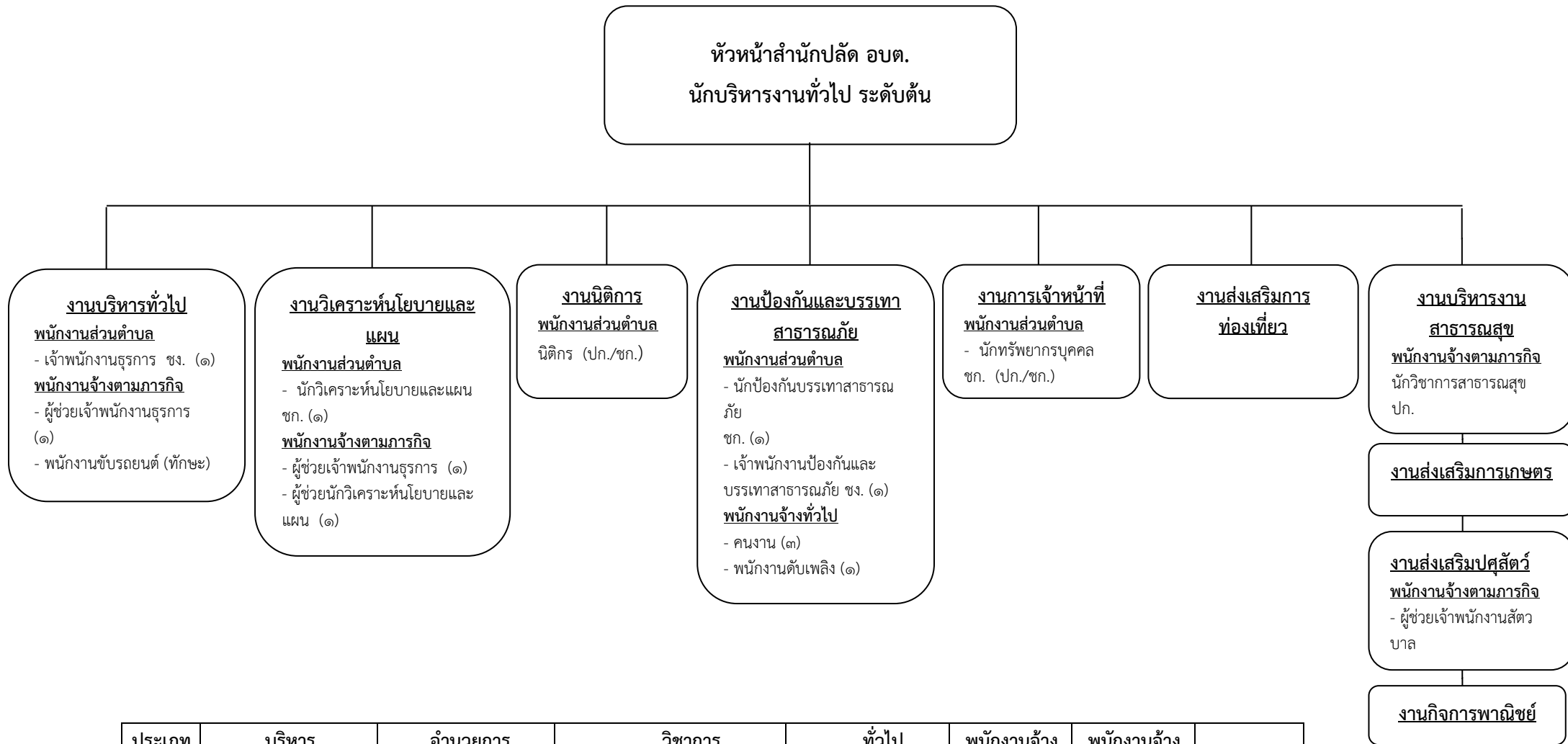
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



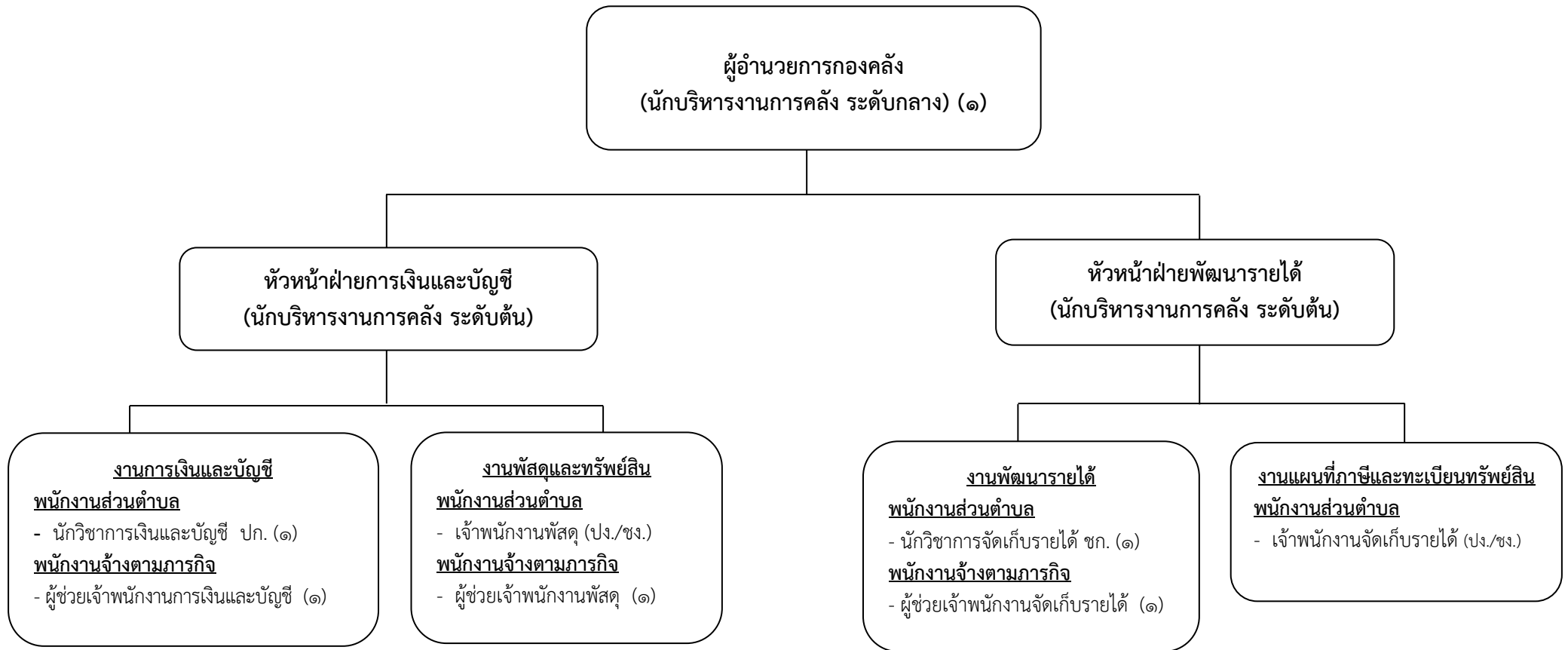
ประเภท	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๓	ค.ศ.๑	ผู้ช่วย			
จำนวน	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๔	๕	-	๑	๒	๑	๓	-	๑๖	๑๔	๕๐

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



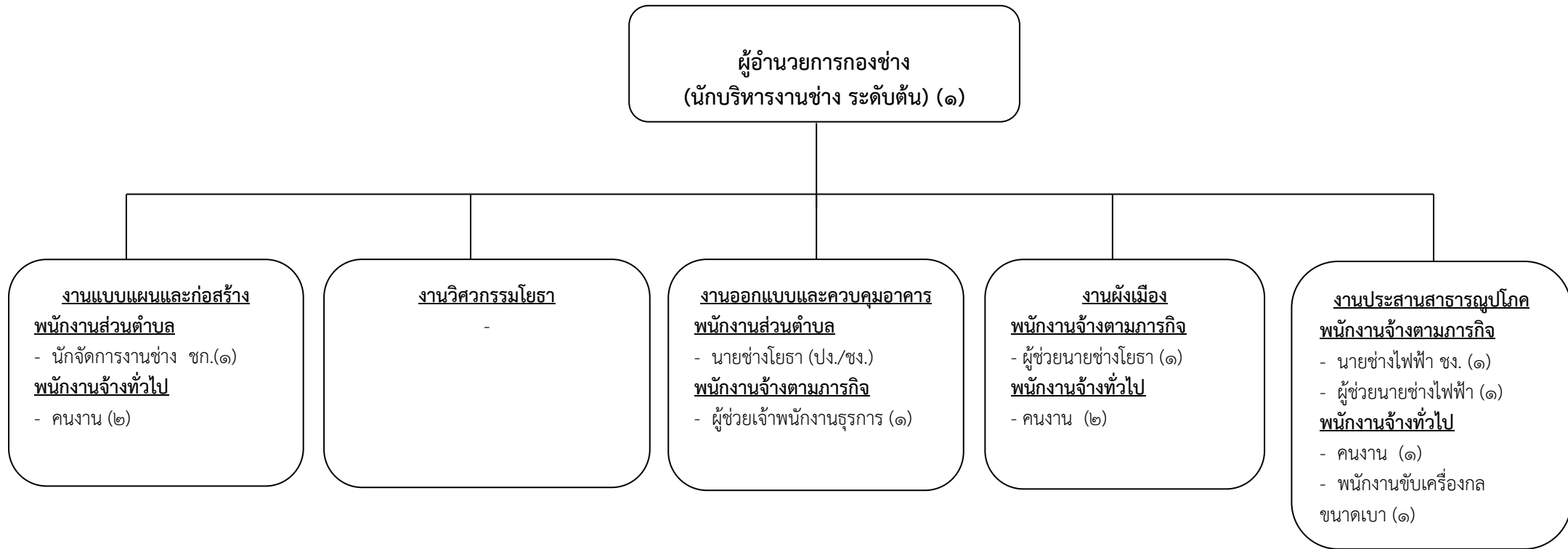
ประเภท ระดับ	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๒	-	๔	๕	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



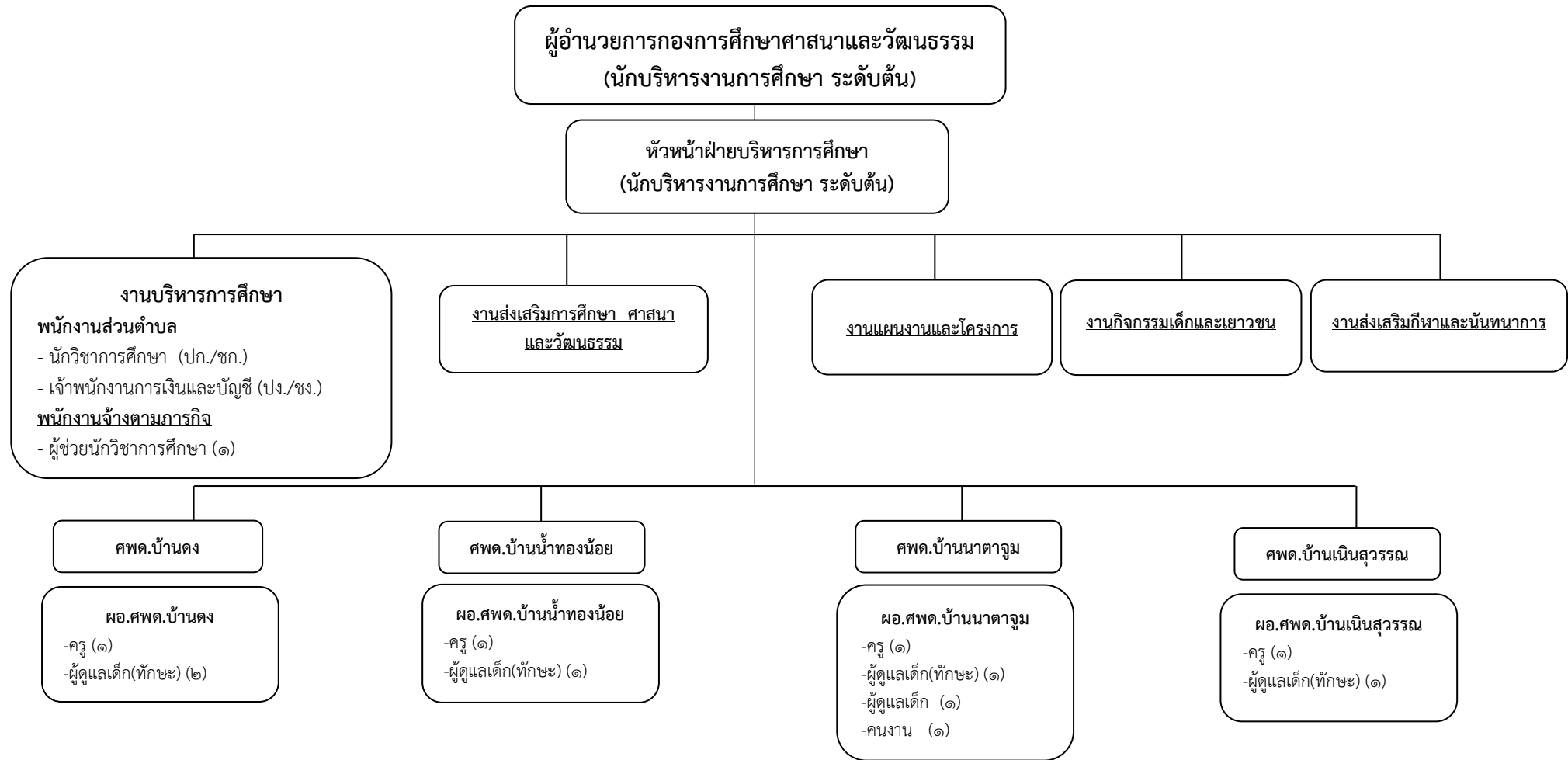
ประเภท	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑-	๑	-	-	-	๓	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปจ.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๓	๖	๑๒

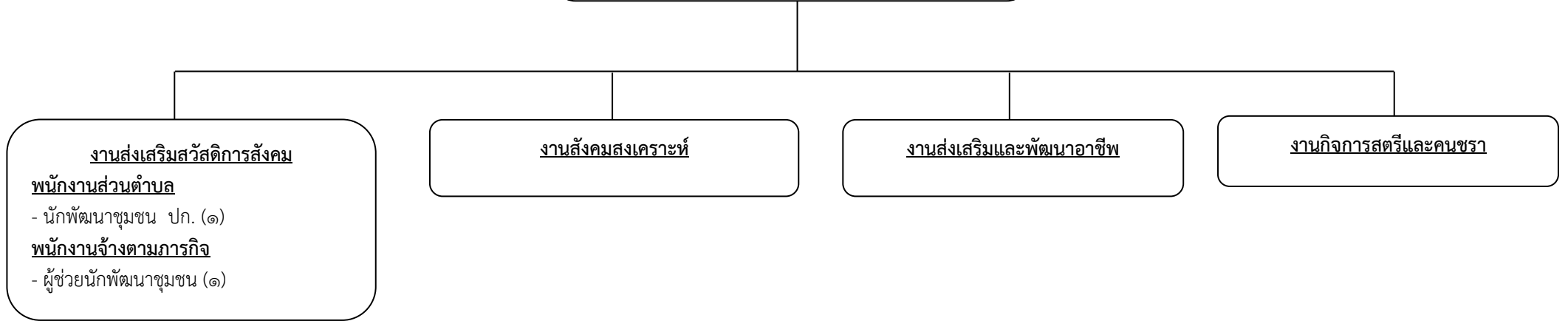
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๓	ค.ศ.๑	ผู้ช่วย			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๕	๓	๑๒

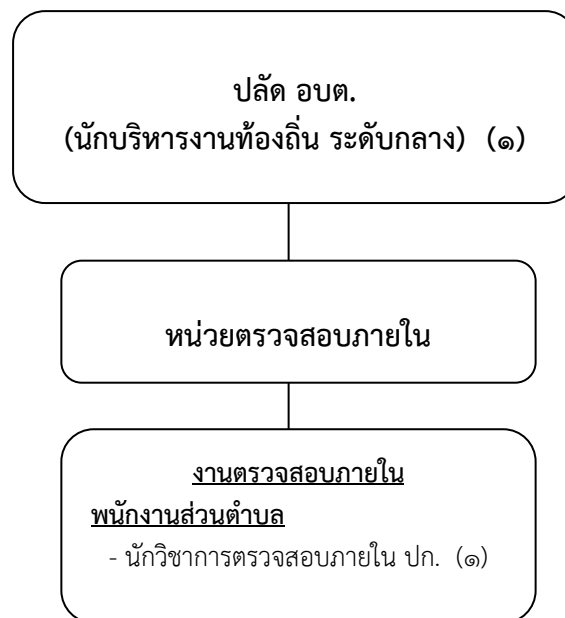
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)



ประเภท	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จำลองเอกรุ่ง พักทอง	ป.โท	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางชลกร ลัมยศ	ป.โท	๓๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๙๐,๘๐๐	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๘ เม.ย. ๖๘
๔	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๒ มี.ค. ๖๘
๕	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๒๔ พ.ค. ๖๕
๖	น.ส.พัทธรินภา ธิมาชัย	ป.โท	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐	-	-	
๗	นายบุญโชค ชื่นขาวนา	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
๘	นางสบาทัย พรหมขัน	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	
๙	นายธนภุตต์ แสงอินทร์	ปวส.	๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๓๖๙,๒๔๐	-	๑๓,๘๐๐	
๑๐	น.ส.ทัศนวิธรณ จันทะคุณ	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๗ มี.ค. ๖๘
๑๒	นายอภิชัย พันคุ้ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	น.ส.รามณีย์ ทาหอม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายวินัย แก้วน้าใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๙๒๐	-	-	
๑๕	นายสอาด ปานไ้ปะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๒๑๘,๐๔๐	-	-	
๑๖	นายบัญชา เกตุอัม	ม. ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๒๑๒,๗๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๗	น.ส.นิพาดา พรเนตร	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายพานูวัฒน์ มีกันหา	ม. ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นางสาวรัตนา จันทะราช	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายธนากร ชัดสี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายจิตติพงษ์ ดวงอุปะ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐			
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๒	นางเรไร พักเอี่ยม	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
๒๓	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๕ ก.ค. ๖๘
๒๔	น.ส.ฐิตินันท์ สุโคมุต	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๔
๒๖	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ก.อบต.สรรหา
๒๗	น.ส.บุปผาทิพย์ บุญคำกุล	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๒๘	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑ ก.พ. ๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๙	นางสาวกัญณพัชม์ สุขแจ่ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๐,๓๖๐	-	-	
๓๐	น.ส.มะลิวัลย์ สุขแจ่ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๓,๖๘๐	-	-	
๓๑	นางแสงสว่าง สุขก้อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๕๒๐	-	-	
กองช่าง (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	นายสัณสิน ทองพานเหล็ก	ป.โท	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๓	นางสาวนุชนางค์ มิ่งมงคล	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๓๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	
๓๔	นายบุญรอด ขาวสุข	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-	
๓๕	ว่าง	-	๓๗--๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	(ปจ./ชง.)	๓๗--๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	(ปจ./ชง.)	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑ ต.ค. ๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๖	นายนิพล ทิพโสต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๑,๗๖๐	-	-	
๓๗	นายอนุรักษ บัวสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	น.ส.มลทาทิพย์ นวลอยู่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๙	นายสายชล นวลป้อม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	นายวรรณชัย ดาอินทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	นายณพดล สังข์เครืออยู่	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายประยุก ยอดแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๑ ม.ค. ๖๘

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๔	นายใจดี ศรีบุ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นายณรงค์ชัย คุ่มवंดี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๖	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ก.อบต. สรรหา
๔๗	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๕ ก.ค. ๖๘
๔๘	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	(ปก./ชก.)	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	(ปก./ชก.)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓ มิ.ย. ๖๖
๔๙	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ปจ./ชง.)	๓๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ปจ./ชง.)	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๕ ก.ค. ๖๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๐	นางสุทธิดานต์ รอดพ่าย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๑,๘๔๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดง												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	-	-	เมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรา ค่าจ้าง
๕๒	น.ส.วิไลวรรณ เทียงธรรมโม	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	ค.ศ. ๑	๓๘๗,๖๐๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นางสาวรชยา บุญอาจ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๕๒๐	-	-	
๕๔	น.ส.นุชาดา จันทะขาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำทองน้อย												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๕	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	-	-	เมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรา กำลังฯ
๕๖	นางคำหล้า จันทะคุณ	ป.โท	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	ค.ศ. ๑	๓๘๔,๘๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๗	นางหิรัญญา โพธิ์ทอง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาตาจุม												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	-	-	เมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรา กำลังฯ
๕๙	นางฉวีวรรณ พวงนาค	ป.โท	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	ค.ศ. ๓	๔๔๗,๗๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๐	นางกิตติยา ปานโปีะ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๙,๗๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๑	น.ส.พัชรินทร์ พาพิน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐		-	
๖๒	นางสุบิน ป่าพงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)													
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเนินสุวรรณ													
พนักงานส่วนตำบล													
๖๓	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านดง)	-	-	-	-	เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังฯ	
๖๔	นางนงนุช เกตุอัม	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	ค.ศ. ๑	๓๗๗,๔๐๐	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๖๕	น.ส.กาญจนา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๙,๒๔๐	-	-		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													
พนักงานส่วนตำบล													
๖๖	น.ส.สวิตตา บุญนำบารมี	ป.โท	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-		
๖๗	นายพีรพล มากดี	ป.ตรี	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-		
๖๘	นางอำพัน หนองทราย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๖๗,๐๐๐	-	-		

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนัก ถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านดง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ 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