

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์เป็นระยะเวลาสามปี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุนันต์ พยัคฆ์ฤทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์
อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์กร 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. และงานการบริหารงานบุคคลในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

<u>สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

ด้านกายภาพ

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๖๗๒ หมู่ที่ ๑ ถนนนครราชสีมา-ฉะเชิงเทรา (ถนน ๓๐๔) ตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี ห่างจากตัวอำเภอนาดี ประมาณ ๒๕ กิโลเมตรห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๙๕ กิโลเมตร ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ มีเนื้อที่ประมาณ ๔๐๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๒๕๓,๗๕๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๖ ของพื้นที่ทั้งหมดของอำเภอนาดีอำเภอนาดี คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๓ ของพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัดปราจีนบุรี

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลวังน้ำเขียว	อำเภอวังน้ำเขียว	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งโพธิ์	อำเภอนาดี	จังหวัดปราจีนบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลครบุรี	อำเภอครบุรี	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลนาดี	อำเภอนาดี	จังหวัดปราจีนบุรี

ประชากรและครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวมประชากร (คน)	จำนวนหลังคาเรือน
หมู่ที่ ๑	บ้านทับลาน	๘๐๖	๗๙๗	๑,๖๐๓	๗๗๓
หมู่ที่ ๒	บ้านขุนศรี	๕๔๐	๕๑๘	๑,๐๕๘	๓๙๖
หมู่ที่ ๓	บ้านบุพราหมณ์	๔๙๔	๔๕๘	๙๕๒	๓๓๒
หมู่ที่ ๔	บ้าน กม.๘๐	๒๗๘	๓๑๐	๕๘๘	๓๔๓
หมู่ที่ ๕	บ้านวังมืด	๔๑๐	๔๒๒	๘๓๒	๓๓๖
หมู่ที่ ๖	บ้านวังขอนแดง	๓๗๕	๔๐๕	๗๘๐	๔๕๙
หมู่ที่ ๗	บ้านวังหิน	๕๕๙	๕๗๓	๑,๑๓๒	๓๙๕
หมู่ที่ ๘	บ้านวังใหม่	๕๑๗	๕๓๗	๑,๐๕๔	๓๕๙
หมู่ที่ ๙	บ้านแสนสุข	๒๓๓	๒๒๕	๔๕๘	๒๓๒
หมู่ที่ ๑๐	บ้านทับลานใน	๓๔๕	๓๖๖	๗๑๑	๒๘๕
	รวม	๔,๕๕๗	๔,๖๑๑	๙,๑๖๘	๓,๙๑๐

<u>หมายเหตุ</u> ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มา : ทะเบียนราษฎร อำเภอนาดี ประชากรในตำบลบุพราหมณ์ มีจำนวนประชากร ๙,๑๖๘ คน แยกเป็น/ชาย ๔,๕๕๗ คน/หญิง ๔,๖๑๑ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๙๑๐ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๒.๕๘ คน / ตร.กม) ประกอบอาชีพส่วนใหญ่ด้านเกษตรกรรม/กสิกรรม/หัตถกรรม/การท่องเที่ยง/การเลี้ยงสัตว์/รับจ้างทั่วไปและหาของป่า

(ก) พืชเศรษฐกิจแก่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์/ข้าว/มันสำปะหลัง/ลำไยและผักส่วนครัว

(ข) สัตว์เลี้ยงเศรษฐกิจ ได้แก่ โค /กระบือ/หมู/เป็ด/ และไก่

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน</u>

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

- การคมนาคมภายในหมู่บ้าน/ชุมชนบางเส้นทางอยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรม
- ไฟฟ้าสาธารณะและหรือไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่ทั่วถึงในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาของระบบประปาหมู่บ้านขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง
- ขาดการบูรณาการในการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ จากประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมและทั่วถึงโดยการก่อสร้างหรือปรับปรุง เช่น ก่อสร้างถนนโครงสร้างเสริมเหล็ก (คสล.) หรือถนนลูกรัง/หินคลุก
- พัฒนาระบบน้ำประปาหรือแหล่งกักเก็บน้ำ
- มีการพัฒนาหมู่บ้านโดยการบูรณาการร่วมกัน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

- ปัญหาเศรษฐกิจระดับชาติส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจระดับหมู่บ้าน
- ประชาชนขาดความรู้เรื่องเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- ขาดอาชีพที่สร้างรายได้หลัก

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ปัญหาเศรษฐกิจควรได้รับการแก้ไขเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้อยู่ในระบบที่สมดุล
- ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ส่งเสริมและให้ความรู้ในการประกอบอาชีพต่างๆ ให้เป็นรายได้หลักเพื่อจักได้มีรายได้ที่ยั่งยืน

๔.๓ ด้านสังคม

<u>สภาพปัญหา</u>

- ประชาชนผู้ด้อยโอกาสขาดสวัสดิการทางสังคม
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มและดูแลไม่ทั่วถึง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นอกเหนือจากสวัสดิการเบี้ยยังชีพ
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการ

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับกับความสำคัญขอการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนต่างๆ ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนาให้มากขึ้น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนน่าอยู่

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาโรคระบาด หรือโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ เช่น โรคไข้มาลาเรีย โรคไข้เลือดออก
- ปัญหาด้านการพยาบาลเนื่องจากสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ห่างไกลจากโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชนทำให้ต้องใช้เวลามากในการเดินทาง
- ผู้ป่วยที่ต้องอาศัยผู้ดูและยังขาดสวัสดิการต่างๆ
- ปัญหาขยะมูลฝอย

ความต้องการของประชาชน

- ดูแลและป้องกันการเกิดโรคภัยไขเจ็บต่างๆ ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- การมีบริการการแพทย์ฉุกเฉินที่เข้าถึงผู้บาดเจ็บหรือผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว
- ส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ของผู้ป่วยที่มีภาวะพึ่งพิง
- การบริการการแพทย์ฉุกเฉิน และป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
- ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ดีงามถูกลืมเลือนไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๘ ปัญหาด้านสวัสดิการสังคม

สภาพปัญหา

- ด้านการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ชาวบ้านขาดความรู้ในเรื่องสิทธิตามกฎหมาย
- ประชาชนผู้มาติดต่องานสวัสดิการสังคม บางครั้งเตรียมเอกสารมาไม่ครบ ส่งผลให้เสียเวลาในการยื่นเอกสาร
- จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยติดเตียงที่ต้องจ่ายเบี้ยยังชีพอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการของประชาชน

- พัฒนาคุณภาพชีวิตและดูแลผู้สูงอายุ หรือผู้ป่วยติดเตียงในชุมชนให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมโครงการฝึกอาชีพ เช่น จักสานใบลาน เพื่อเพิ่มรายได้ เป็นต้น

๔.๙ ปัญหาด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

- ปัญหาการบรรเทาสาธารณภัยอย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุ
- มีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ดูแลและป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์
- อบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาเบื้องต้นให้กับประชาชน

๔.๑๐ ปัญหาอื่นๆ

สภาพปัญหา

- ด้านการจัดแนวเขตที่ดินในเขตพื้นที่ที่ติดกับเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน

ความต้องการของประชาชน

- การจัดแนวเขตที่ดินที่ชัดเจน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์

"บุพราหมณ์เมืองน่าอยู่ พัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นชั้นนำ"

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ

๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจ

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนของประชาชนและบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ให้สามารถสร้างรายได้ และเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

๗. พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๘. ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ได้พิจารณากำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

<u>เป้าประสงค์การพัฒนา</u>

-เพื่อพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์เป็นเมืองน่าอยู่ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานมีได้มาตรฐาน และปลอดภัย

-เพื่อส่งเสริมพัฒนาการประกอบอาชีพ สร้างรายได้ แก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน ส่งเสริมศูนย์เศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมการตลาดในชุมชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

-เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้รับสิ่งจำเป็นพื้นฐานทั้งในด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การสาธารณสุข และการสังคมสงเคราะห์

-เพื่อพัฒนาตำบลบุพราหมณ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว สามารถสร้างรายได้ และเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

-เพื่ออนุรักษ์ และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

-เพื่อให้เกิดการบริหารที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของอบต. จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต. เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

<u>การวิเคราะห์ศักยภาพ</u>

เพื่อการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ เป็นการประเมินผลถึงโอกาสและสภาวะภัยคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ในภาพรวมดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่น SWOT (SWOT Analysis)

๑) จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ที่ตั้งมีความเหมาะสมทางด้านคมนาคม มีถนนสาย ๓๐๔ ผ่าน การเดินทางสะดวก รวดเร็ว
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- บุคลากร คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการพัฒนาองค์กร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
- การจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๒) จุดอ่อน

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับการประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนา
- ประชาชนยังขาดความสนใจในการพัฒนาท้องถิ่น
- รายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- บุคลากร ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
- ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากประชากรแฝง เช่น ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกำจัดขยะมูลฝอย
- ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต สังคมเมืองอย่างต่อเนื่อง การเคลื่อนย้ายของประชากรจากแหล่งอื่นมาพักอาศัยในชุมชน ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนมีน้อย กระทบต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน
- โครงสร้างพื้นฐาน และการสาธารณูปโภค ยังไม่เพียงพอ ครอบคลุม เช่นถนน ไฟฟ้าสาธารณะ น้ำประปา ระบบระบายน้ำ เป็นต้น
- ความไม่เพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเทคโนโลยีที่จะมาช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชน

❍ ปัญหาราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกิน เพราะอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน

๓) โอกาส

❍ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้กับอบต.

❍ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นปัญหาที่รัฐบาลให้การส่งเสริม

❍ มีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติ เช่น ป่าลานแห่งสุดท้ายของโลก มีอ่างเก็บน้ำทับลาน เหมาะแก่การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีโอกาสที่จะได้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๔) อุปสรรค/ข้อกำจัด

❍ การพัฒนาพื้นที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานทำได้ยาก เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทับซ้อนกับเขตอุทยานแห่งชาติทับลาน

❍ โครงการ/แผนงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีมากแต่งบประมาณในการดำเนินงานมีน้อยไม่สามารถดำเนินการได้

❍ ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องมีมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้า ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ที่ผ่านมาช่วยแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง เช่น การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ก่อสร้างรางระบายน้ำ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน สร้างฝายชะลอน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาในการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค แต่งบประมาณมีจำนวนน้อยจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชาวบ้านให้หมดไปได้

๒. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ ให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่างๆ เพื่อให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๓. การดำเนินงานด้านสังคม

ส่งเสริมการจัดประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนตำบลบุพราหมณ์ จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน จัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในตำบล โดยจัดตั้งกองทุนวันละบาท เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. การดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

ให้ความรู้ด้านการเมืองการปกครองท้องถิ่นแก่ประชาชน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ โดยการส่งเข้ารับการศึกษาอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ให้บริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตาม พ.ร.บ ข้อมูลข่าวสาร และตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๕. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปลูกต้นไม้ในชุมชน กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ จัดการน้ำเสียในชุมชนจัดหาสถานที่พักผ่อน ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมให้มีการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ และปุ๋ยหมักในการปรับปรุงบำรุงดินและฟื้นฟูสภาพดินที่เสื่อมโทรม จัดทำแนวกันไฟ

๖. การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

สนับสนุนกลุ่ม อสม. ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ สนับสนุนงานป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ โรคติดต่ออื่นๆ และจัดตั้งหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉินเบื้องต้น (๑๖๖๙)

๗. การดำเนินงานด้านการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จัดกิจกรรมเนื่องในงานประเพณีต่างๆ เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัว ประเพณีเข้าพรรษา และราชพิธีต่างๆ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียน จัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนและเครื่องเล่นกลางแจ้ง สนับสนุนการจัดงานนิทรรศการวิชาการ จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย จัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐาน

๘. การดำเนินงานด้านอื่นๆ

- การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน สร้างฝายชะลอน้ำ ขุดลอกคลอง แหล่งน้ำต่างๆ ดูแลและบำรุงรักษาบ่อน้ำบาดาล แจกจ่ายน้ำให้กับราษฎรที่ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค
- ส่งเสริมให้มีชมรมกีฬาชนิดต่างๆ เพื่อการออกกำลังกาย และห่างไกลยาเสพติด จัดให้มีการแข่งขันกีฬาอย่างสม่ำเสมอ การตั้งจุดให้บริการประชาชนช่วง ๗ วันอันตรายในช่วง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๘. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๙. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๑๐. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา ผู้อำนวยอำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓๔ อัตรา (เงินอุดหนุนฯ ๘ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๙๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ต่อไป ทั้งนี้ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง แพทย์แผนไทย จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร จำนวน ๑ อัตรา ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ประจำรถขยะ) จำนวน ๑ อัตรา ในการรับการปฏิบัติภารกิจและปริมาณงานตามแผนอัตรากำลังนี้ต่อไป

๒. กองคลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ต่อไป ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ในการรับการปฏิบัติภารกิจและปริมาณงานตามแผนอัตรากำลังนี้ต่อไป

๓. กองช่าง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ต่อไป ทั้งนี้ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา ในการรับการปฏิบัติภารกิจและปริมาณงานตามแผนอัตรากำลังนี้ต่อไป

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องไม่มีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ทั้งนี้ได้กำหนดยุบเลิกกรอบพนักงานครู ตำแหน่ง ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา ในการรับการปฏิบัติภารกิจและปริมาณงานตามแผนอัตรากำลังนี้ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วน/กองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.บุพราหมณ์	โครงสร้างใหม่ อบต.บุพราหมณ์	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน (๔) งานนิติการ (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) งานประชาสัมพันธ์ **๑.๒ กลุ่มงานสวัสดิการและสังคม** (๑) งานสวัสดิการสังคม (๒) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน (๔) งานนิติการ (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) งานประชาสัมพันธ์ **๑.๒ กลุ่มงานสวัสดิการและสังคม** (๑) งานสวัสดิการสังคม (๒) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง **๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี** (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ **๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน** (๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** **๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี** (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ **๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน** (๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง** (๑) งานวิศวกรรมโยธา (๒) งานการโยธา **๓.๒ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป** (๑) งานบริหารงานทั่วไป	**๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง** (๑) งานวิศวกรรมโยธา (๒) งานการโยธา **๓.๒ กลุ่มงานการโยธา** (๑) งานบริหารงานทั่วไป	

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** (๑) งานบริหารการศึกษา (๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** (๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** (๑) งานบริหารการศึกษา (๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** (๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	**๕.หน่วยตรวจสอบภายใน** (๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐)** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	สำนักปลัด (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนิติกร	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๓๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>รวมสำนักปลัด</u>	๓๖	๓๔	๓๔	๓๔	-๒	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)								
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ								
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา**
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา**
	รวมกองคลัง	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๘	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา**
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๗	คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	**กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา**
	รวมกองช่าง	๑๒	๑๕	๑๕	๑๕	+๓	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๕๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๐	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
๖๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับลาน								
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับลาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๙	ครู (คศ.๒)	๒	-๑	-๑	-๑	-๑	-	-	**ยุบเลิก ๑ อัตรา**
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุพราหมณ์								
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุพราหมณ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๓	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน กม.๘๐								
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน กม.๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๖	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๒๗	๒๖	๒๖	๒๖	-๑	-	-	
๗๙	**หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวมทั้งหมด	**๙๑**	**๙๒**	**๙๒**	**๙๒**	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	บริหารท้องถิ่น (๐๐)																			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๐๙,๘๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๖๐๐	๓๒,๕๒๐	๓๔,๔๔๐	๖๗๔,๘๘๐	๗๐๗,๔๐๐	๗๔๑,๘๔๐	๔๒,๔๙๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	๐	ว่างเดิม
๔	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐	
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๐	ว่างเดิม
๑๐	แพทย์แผนไทย	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๕๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๕๕,๕๒๐	๓๗๘,๑๒๐	๔๐๒,๐๘๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๕๐	๓๕๔,๙๐๐	๐	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๗,๘๓๐	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๔๐,๙๖๐	๑๖,๘๔๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๙๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๘,๘๘๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๓๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๗๒๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๗,๐๐๐	๑๙,๗๖๐	
๑๗	ผู้ช่วยนิติกร (ภารกิจ)	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างให้ยุบเลิก
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๘๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	๑๕,๑๕๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐	
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๔,๑๖๐	๑๔๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๑,๙๕๐	
๒๓	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต (ภารกิจ)	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๔๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๒,๐๗๐	
๒๕	พนักงานวิทยุ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๑,๘๔๐	
๒๖	พนักงานตกแต่งสวน (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๔๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๒,๐๗๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๐	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๑	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๒	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๓	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๔	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๕	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๖	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๗	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างให้ยุบเลิก
๓๘	คนงาน (พนักงานดับเพลิง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	กองคลัง (๑๔)																			
๓๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๖๔๗,๔๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๔๓,๖๘๐	๘๒๐,๖๘๐	๘๖๑,๙๖๐	๙๐๕,๖๔๐	๕๓,๙๕๐	
๔๐	หัวหน้ากลุ่มการเงินและบัญชี	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๔๑	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๔๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๐	ว่างเดิม
๔๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๐	ว่างเดิม
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
๔๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																			
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐	
๔๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๑๘,๑๕๐	กำหนดเพิ่ม
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๗๒,๗๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๑๕,๔๔๐	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๗๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	๑๔,๘๗๐	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๗,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	๑๔,๖๒๐	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๗๒๐	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	กองช่าง (๐๔)																			
๕๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๓๐๐	๓๔,๒๓๐	๓๖,๒๙๐	๗๐๔,๙๐๐	๗๓๙,๑๓๐	๗๗๕,๕๒๐	๐	ว่างเดิม
๕๖	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	๐	ว่างเดิม
๕๗	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๐	ว่างเดิม
๕๙	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐	
๖๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
๖๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
๖๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๑๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	๑๔,๖๒๐	
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐	
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๑๔,๐๗๐	
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๙๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๒,๒๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๘	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๖๙	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๗๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๖๕,๕๖๐	๑๓๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๗๓๓,๗๒๐	๗๖๙,๙๒๐	๘๐๘,๐๘๐	๕๗,๑๓๐	
๗๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	๐	ว่างเดิม
๗๒	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๗๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๗๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐	
๗๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๗๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๐	ว่างเดิม
๗๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
๗๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	-	๑	๑	๒๓๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๘,๗๖๐	๒๕๘,๗๒๐	๒๖๙,๑๖๐	๑๙,๙๓๐	
๗๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๗๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๑๕,๔๔๐	
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับลาน</u>																			
๘๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับลาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๘๑	ครู ศพด.รร.บ้านทับลาน	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๘๒	ครู ศพด.รร.บ้านทับลาน	คศ.๒	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างให้ยุบเลิก
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุพราหมณ์</u>																			
๘๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุพราหมณ์	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๘๘	ครู ศพด.รร.บ้านบุพราหมณ์	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน กม.๘๐</u>																			
๙๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน กม.๘๐	-	๑		๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๙๓	ครู ศพด.รร.บ้าน กม.๘๐	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐				๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๙๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๗๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๐	ว่างเดิม
	รวม		๙๗	๕๘	๑๕,๙๔๐,๑๔๐	๗๕๙,๖๐๐	๒,๖๖๑	๒,๖๖๒	๒,๖๖๓	-	-	-	๑,๙๒๔,๔๒๐	๘๙๐,๑๔๑	๙๓๙,๗๕๒	๑๘,๖๒๔,๑๖๐	๑๙,๕๑๑,๗๓๑	๒๐,๔๔๘,๙๑๒	๘๐๒,๓๓๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๒,๗๙๓,๖๒๔	๒,๙๒๖,๗๖๐	๓,๐๖๗,๓๓๗		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๑,๔๑๗,๗๘๔	๒๒,๔๓๘,๔๙๑	๒๓,๕๑๖,๒๔๙		
ประมาณการรายจ่ายประจำปี																๖๗,๒๐๐,๐๐๐	๗๐,๕๖๐,๐๐๐	๗๔,๐๘๘,๐๐๐		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๑.๘๗	๓๑.๘๐	๓๑.๗๔		

***** หมายเหตุงบประมาณการข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕**

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๖๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

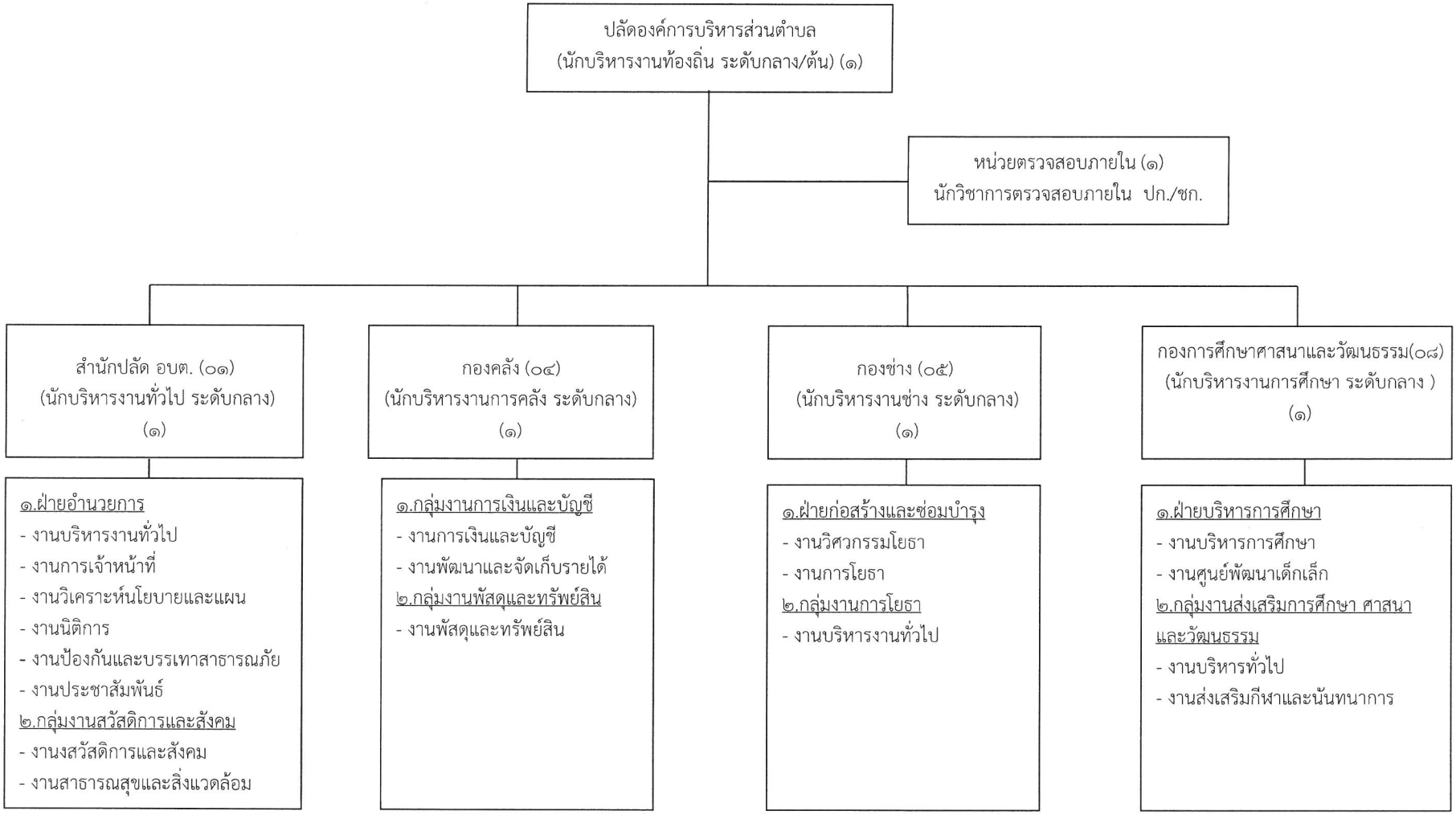
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = **๖๗,๒๐๐,๐๐๐** บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = **๗๐,๕๖๐,๐๐๐** บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = **๗๔,๐๘๘,๐๐๐** บาท

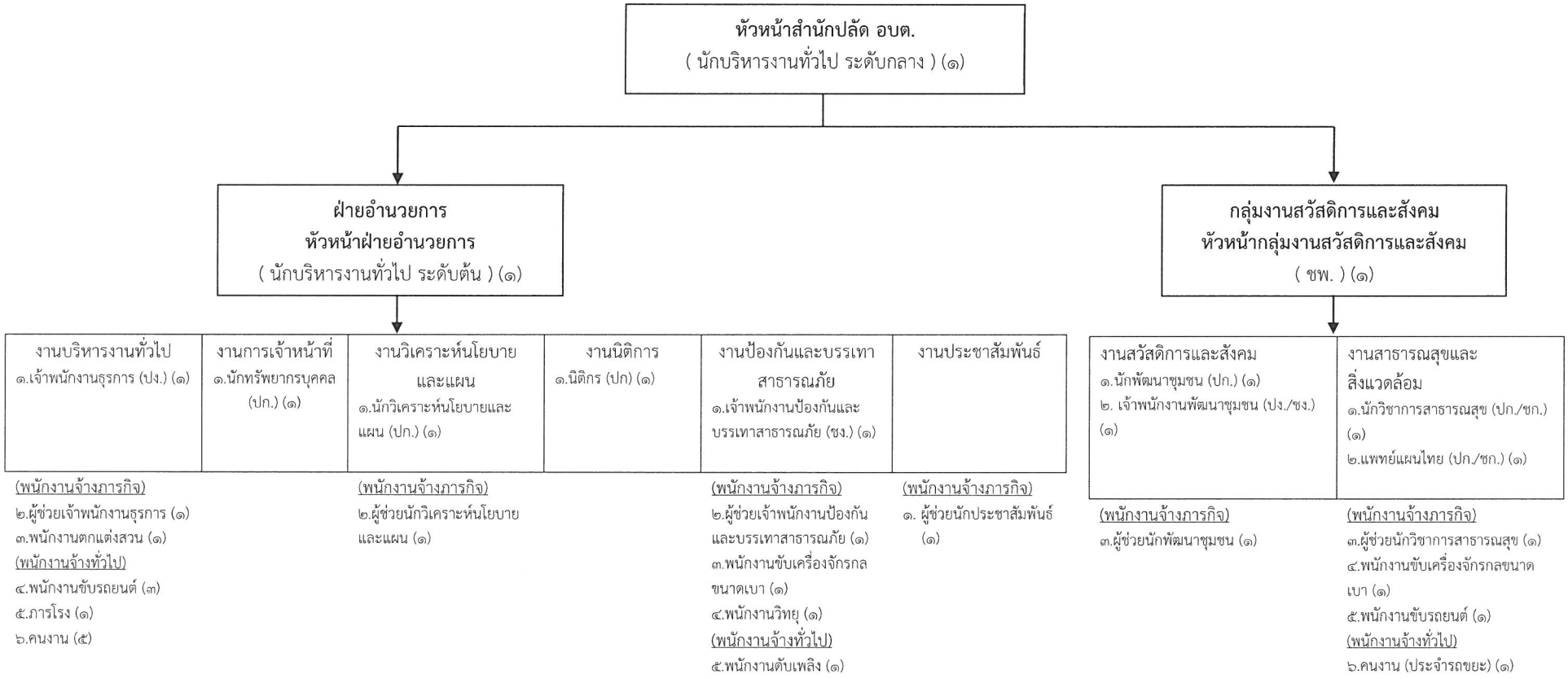
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



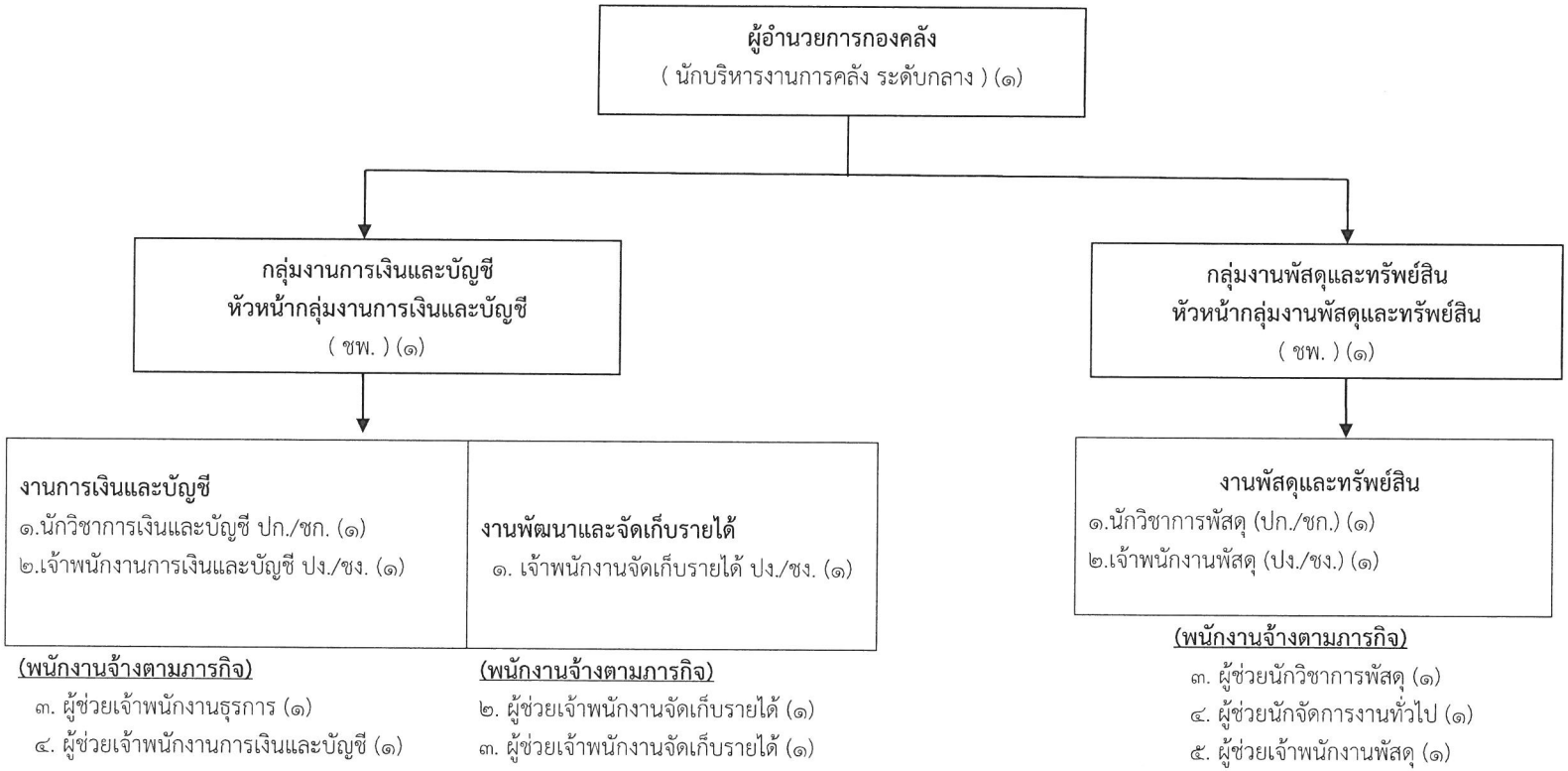
โครงสร้างส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ			
อัตราทั้งหมด	-	๑	๑	-	๑	๖	-	๓	-	๑๑	๑๑	๓๔
มีคนครอง	-	๑	-	-	-	๔	-	๒	-	๑๑	๑๑	๒๙
อัตราว่าง	-	-	๑	-	๑	๒	-	๑	-	-	-	๕

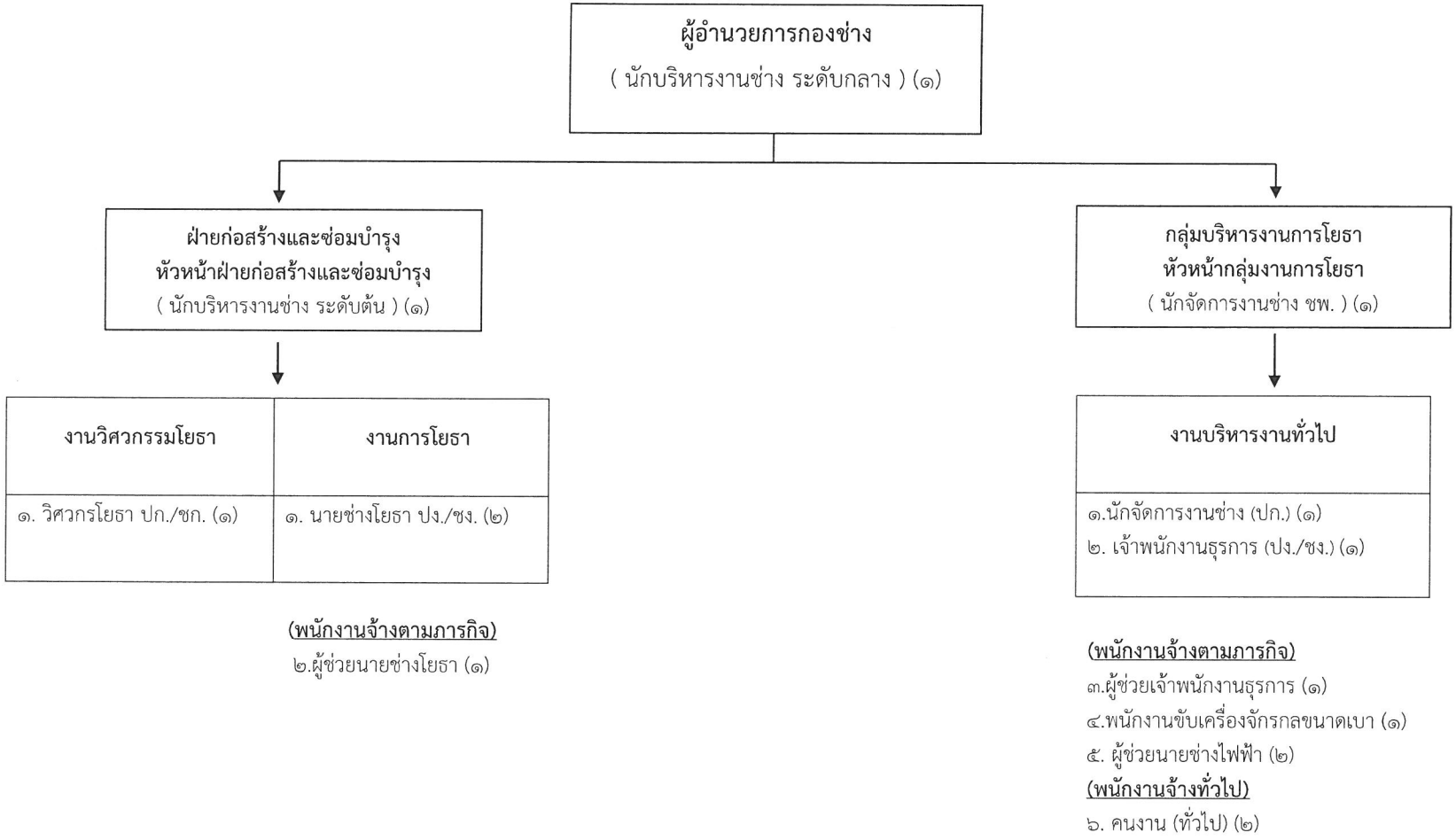
โครงสร้างส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์
กองคลัง (๐๔)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ			
อัตราทั้งหมด	-	๑	-	-	๒	๒	-	๓	-	๗	-	๑๕
มีคนครอง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๕	-	๖
อัตราว่าง	-	-	-	-	๒	๒	-	๓	-	๒	-	๙

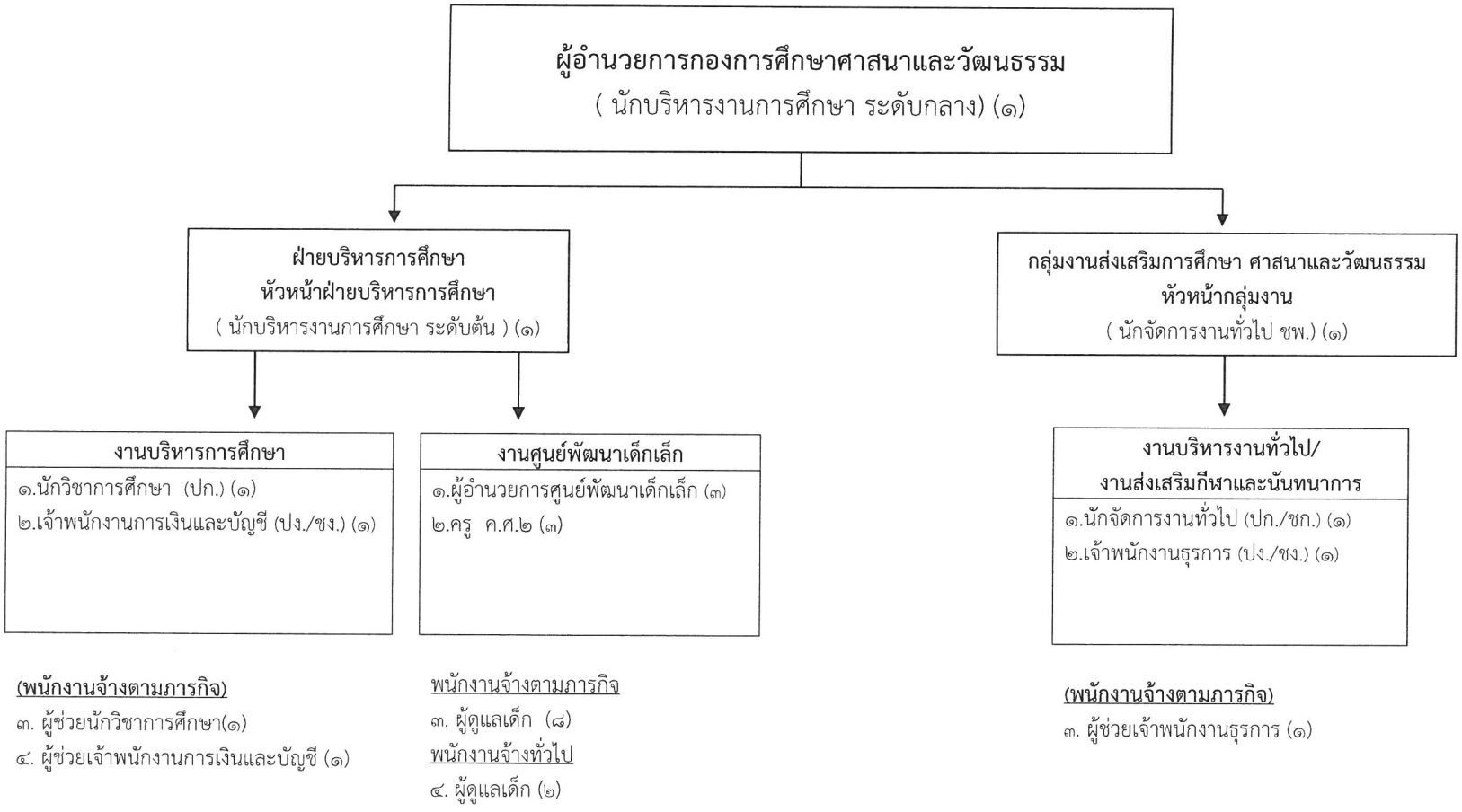
โครงสร้างส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์

กองช่าง (๐๕)



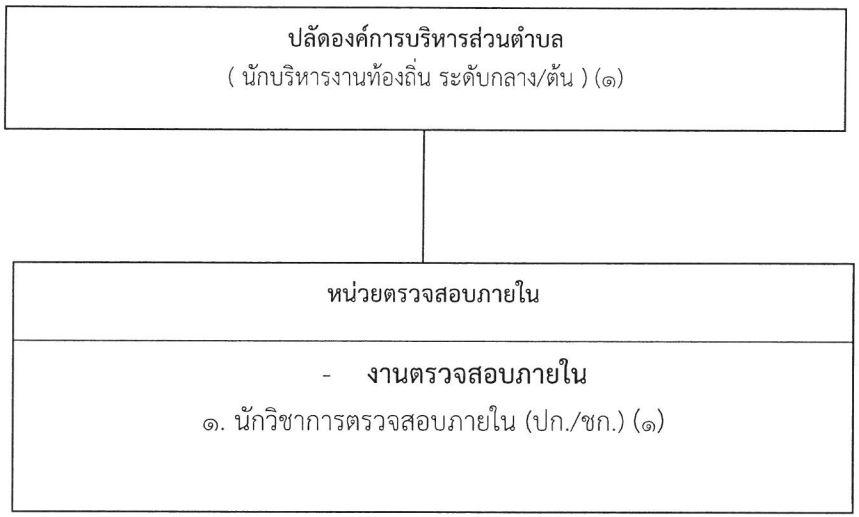
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ			
อัตราทั้งหมด	-	๑	๑	-	๑	๒	-	๓	-	๕	๒	๑๕
มีคนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔	-	๕
อัตราว่าง	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๓	-	๑	๒	๑๐

โครงสร้างส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.	ครู	ครู ผช/ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ			
อัตราทั้งหมด	-	๑	๑	๓	๓	-	-	๑	๒	-	๒	-	๑๑	๒	๒๖
มีคนครอง	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-	๑๑	๑	๑๗
อัตราว่าง	-	-	๑	๓	-	-	-	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๙

โครงสร้างส่วนราชการภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ปฏิบัติการ
จำนวน	๑	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕๖๗๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๗,๐๐๐)x๑๒	-	ว่างเดิม
	<u>สำนักปลัด</u>											
๒	นางพรทิพย์ แก้วคำ	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๐๙,๘๘๐ (๔๒,๔๙๐x๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐+๕,๖๐๐)x๑๒	-	๖๔๔,๒๘๐
๓	-ว่าง-	--	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔	-ว่าง-		-	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นายเจษฎาพร เกศโสภา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖	นางสาววราพร รักมิตร	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๗	นางสาวปิ่นมณี ระวังพรมราช	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	นางสาวสุนิสา สูนกลาง	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๙	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๑๐	-ว่าง-	-	-	-	-	๓๐-๓-๐๑-๓๖๐๕-๐๐๑	แพทย์แผนไทย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายพงษ์ศักดิ์ ลือเรือง	ปวส.	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๑๓,๙๖๐ (๑๗,๘๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๓,๙๖๐
๑๓	นางสาวศิรินทร ขอบทองหลาง	ปวส.	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นางสาวสโรชา สุขสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๕	นายอนันต์ยศ ระโหฐาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๕๖๐
๑๖	นายธฤต เนียมฉิมพลี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๗,๑๒๐ (๑๙,๗๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๑๒๐
๑๗	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	-	-	-	-		ยุบเลิก
๑๘	นางสาวอชิรญา โชติพรมราช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๙	นายบุญมี ทาสังข์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๘๑,๘๐๐ (๑๕,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๘๐๐
๒๐	นางสาวธมลวรรณ ป้องหอม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๒๑	นายศุภชัย แสนสุภา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๒	นายชัยเดช สิงห์เรือง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๒๓	นายสมหมายนิลเพชร	-	-	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิต	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๔	นายวิทยา เฮียงโฮม	ปวส.		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๔๔,๘๔๐ (๑๒,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๘๔๐
๒๕	นายเสริม ประถมพรมราช	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๐๘๐
๒๖	นายเสงี่ยม ทองจันทรา	ป.๖	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	๑๔๔,๘๔๐ (๑๒,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๘๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๗	นายสุมิตร บุญประดิษฐ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายประพัฒน์พงศ์ รุ่งเพชรเจริญ	ปวส.		พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายธนัท เกตุสระน้อย	ม.๓		พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายสราวุฒิ ทองอร่าม	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายสราวุฒิ สมจันดี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายประนอม สงสาร	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายธีรพงษ์ เดิงขุนทด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวภณิดา ภู่สุวรรณ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสมคิด บุญอุ่นใจ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายพิสิษฐ์ โพธิ์นรา	ม.๓		คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	-	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๘	นายอิศวะ เทียมสิงห์	ม.๖		คนงาน (พนักงานดับเพลิง)	-	-	คนงาน (พนักงานดับเพลิง)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
๓๙	นางสาวจารุวรรณ์ หลิตากิจ	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๖๔๗,๔๐๐ (๕๓,๕๙๐x๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐x+๕,๖๐๐)x๑๒	-	๗๘๑,๘๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๔๑	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๓	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๔	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๕	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๖	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๔๗	นางสาวณัชชา ปลั่งประมูล	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นางสาวจุฑารัตน์ เจียงรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-		ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๔๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม
๕๐	นางสาวอำพา โรนพิมาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)			๑๘๕,๒๘๐
๕๑	นางสาวธัญญากร หลิตากิจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๔๔๐ (๑๔,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๔๔๐
๕๒	นางสาวจันจิรา ทองเจริญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๕,๔๔๐ (๑๔,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๔๔๐
๕๓	นางสาวปาริชาติ เนื่องจากพิมพ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองช่าง</u>											
๕๕	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (๔๔,๘๕๐x๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐+๕,๖๐๐๐)x๑๒	-	ว่างเดิม
๕๖	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๕๗	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๕๘	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๕๙	นางสาวดลวลัย วิเศษธาร	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖๐	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๑	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๖๒	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๓	นางสาวลัดดา สิงห์แก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๔๔๐ (๑๔,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๔๔๐
๖๔	นายรณกฤต ลือคำหาร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๖๕	นายรัชชานนท์ ไชยสิทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๘๔๐
๖๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๗	นายพลวัต ผ่อยสระน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๖๘	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๙	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>											
๗๐	นางภณิตา ตีเกษม	ปริญญาโท	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (๔๔,๘๕๐x๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐+๕,๖๐๐) x๑๒	-	๖๗๒,๖๐๐
๗๑	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๗๒	-ว่าง-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๗๓	นางสาวปิยาภรณ์ แผ่นจินดา	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๗๔	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๐-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗๕	ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗๖	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานครู											
๗๗	-ว่าง-	-	-	ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน กม.๘๐	-	-	ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน กม.๘๐	-	-	-	-	ว่างเดิม
๗๘	-ว่าง-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุพราหมณ์	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุพราหมณ์	-	-	-	-	ว่างเดิม
๗๙	-ว่าง-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับลาน	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทับลาน	-	-	-	-	ว่างเดิม
๘๐	นางรัตนาภรณ์ เจริญสูงเนิน	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑	นางสาวนิตยา บัวระบัติ	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	ค.ศ.๒	๓-๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๒	นางสุภาพ อุบลรัศมี	ปริญญาตรี	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๖๙	ครู	ค.ศ.๒	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๖๙	ครู-	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘๓	-	-	๓๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๓๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน (ยุบเลิก)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๔	นายอภิเดช สังข์อ่ำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๓๙,๑๖๐ (๑๙,๙๓๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๑๖๐
๘๕	นางสาววิสา ประถมพรมราช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๘๖	นางสาวณัฐณัลฐ์ สิงห์เคน	ปวสช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๘๗	นางสาวนารีรัตน์ มานะดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๘	นางสาวน้ำฝน กังเทเวศน์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๙	นางสาวพรนภา อรรคนิมาตย์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	นางสาวกรรณิการ์ บุตรตีวงษ์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๑	นางสาวฐานิตา อยู่รอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๒	นางสาวน้ำฝน ชอบสระน้อย	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๓	นางสาวสุดารัตน์ ทอดสูงเนิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๔	นางสาวชุลีพร แก้วเกิด	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๕	นางสาวสุวรรณา ปั้งจันอัด	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		-	-	-	รายได้ อปท.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๖		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
๙๗	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยกันเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทางเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำในสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะขอบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจการสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย