

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน
อำเภอทาบปุด จังหวัดพังงา

โทร.๐-๗๖-๕๙๖๒๗๗ ต่อ ๑๘



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมพร โบบทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน



ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๑๓

คณะกรรมการส่วนตำบลบ่อแสน
ครั้งที่ ๒๕๔๒
วันที่ 26 ก.ย. 2560
ศาลากลางจังหวัดพังงา
ถนนเพชรเกษม พง ๘๒๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด
☒ แกนกลาง
☐ ส่วนการคลัง
☐ ส่วนโยธา
☐ ส่วนการศึกษา
☐ อื่นๆ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา (ห้องประชุมใหญ่) อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่งหรือประกาศใดตามมตินี้ให้ส่งสำเนาคำสั่งหรือประกาศและหรือรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้จังหวัดพังงาทราบภายใน ๓ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่งหรือประกาศ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจให้แจ้งผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเดินทางมารายงานตัว ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพังงา สำหรับรายละเอียดจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ เว็บไซต์ www.phangngalocal.go.th เมนูหนังสือราชการ เมนูย่อย "รายงานมติ ก.อบต.จ." หัวข้อเรื่อง แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐

ขอแสดงความนับถือ

นายกรังสรรค์ บุตรงามดี

รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา รักษาการราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

(นายสมพร โบบทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

Kamont

๘๖.๑๖๖.๐๖๖

26 ก.ย. 2560

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพังงา
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร. ๐-๗๖๔๔-๑๔๓๕

(นายประสาน พันทนาการ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

ในฐานะราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

"ดำรงธรรมไทยไว้จะรอด" 26 ก.ย. ๖๐

(นางสาวปัทมา แก่นอินทร์)
นักทรัพยากรบุคคล

27 ก.ย. 2560

14๑๐๔

เรื่อง	มติ	หมายเหตุ
๕. การดำเนินการเกี่ยวกับการให้และรับโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายก อบต.	- <u>เห็นชอบ</u> ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายก อบต. ดังนี้ ๑.อบต.หล่ออยู่ ได้เสนอขอความเห็นชอบให้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้โอนพนักงานส่วนตำบล รายงานสาวบุญญา เตชะวรรณโต ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๔,๖๘๐ บาท กรณีได้ประสานสอบถามตำแหน่งว่างและบุคคลดังกล่าวแจ้งความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ สังกัด อบต.เกตุรี อำเภอเมือง จังหวัดสตูล อัตราเงินเดือนเดิม และเป็นตำแหน่งว่าง ๒.อบต.ท้ายเหมือง ได้เสนอขอความเห็นชอบให้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้โอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๒.๑ รายงานจารุพันธ์ นาคากุล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๓๗,๘๘๐ บาท กรณีได้ประสานสอบถามตำแหน่งว่างและบุคคลดังกล่าวแจ้งความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ อบต.เทพกระษัตรี อำเภอดงยาง จังหวัดภูเก็ต อัตราเงินเดือนเดิมและเป็นตำแหน่งว่าง ๒.๒ รายงานสาวกรรณิการ์ พวงแก้ว ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๑๖,๙๔๐ บาท กรณีได้ประสานสอบถามตำแหน่งว่างและบุคคลดังกล่าวแจ้งความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อบต.ถ้ำน้ำผุด อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา อัตราเงินเดือนเดิมและเป็นตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้ อบต.ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์เงื่อนไขระเบียบ หนังสือสั่งการและ เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา พิจารณาต่อไป	
๖.(ร่าง)แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของ อบต. ในจังหวัดพังงา จำนวน ๓๖ แห่ง	- <u>เห็นชอบ</u> (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ อบต. ในจังหวัดพังงา จำนวน ๓๖ แห่ง โดยประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้ อบต.ทั้ง ๓๖ แห่ง ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์เงื่อนไข ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องต่อไป	

ดำเนินการโดย

(นางสาวปัทมา แก่นอินทร์)
นักทรัพยากรบุคคล

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน อำเภอบัวชุม จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภท ทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมี ข้อมูลวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ๔.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๔.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๔.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษา

นอกระบบ

- ๔.๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง
- ๔.๒.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๔.๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๔.๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๔ ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของ

ประชาชน

๔.๖ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๖.๑ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๔.๖.๒ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

๔.๗ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๔.๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๔.๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมาย

- ๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
- ๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมี

คุณภาพ

- ๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
 - ๑.๑ การส่งเสริมด้านการวิจัยและ
 - ๑.๒ การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
 - ๑.๓ การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล
 - ๑.๔ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๕ การปรับโครงสร้างการผลิต
๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
 - ๒.๑ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
 - ๒.๒ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
 - ๒.๓ การพัฒนาด้านสุขภาพ
 - ๒.๔ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย
๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
 - ๓.๑ การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ๓.๒ การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก
 - ๓.๓ การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร
 - ๓.๔ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค
๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง
 - ๔.๑ การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง
 - ๔.๒ การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
 - ๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว
 - ๕.๒ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
 - ๕.๔ การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๕ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
 - ๕.๖ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและการ

บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- ๖.๑ การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ
- ๖.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ๖.๓ การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม
- ๖.๔ การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (แผนพัฒนาจังหวัดพังงา พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน
สังคมแห่งการเรียนรู้ สุขคุณภาพชีวิตที่ดี ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า เกษตรกรรม เกษตรอุตสาหกรรม
๓. สร้างความมั่นคงทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลอย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๖. สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา

ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างเสริมคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครบวงจร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างเสริมระบบการผลิต การบริโภค การค้า การบริหารจัดการ
ด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างเสริมระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
อย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างเสริมระบบความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“บูรณาการศึกษา ชาวประชาเป็นหนึ่งเดียว ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เคียงคู่
คุณธรรม นำสู่ตำบลจัดการตนเอง”

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

เป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน ระบบจราจรมีความปลอดภัย มีน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
 ๒. ระบบโทรคมนาคมได้มาตรฐานและทันสมัย และระบบไฟฟ้าได้มาตรฐาน
 ๓. สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน พัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
 ๔. จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
 ๕. จัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ชยะได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและถูกวิธี
 ๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
- ระบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
 - จำนวน ถนน ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง ที่มีมาตรฐาน
 - แหล่งน้ำ ระบบประปาเข้าถึงทุกครัวเรือน
 - ระบบอินเทอร์เน็ตเข้าถึงทุกครัวเรือน
 - ระบบไฟฟ้าที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว
 - สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
 - พัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
 - จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ
 - ส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - จัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
 - ชยะได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและถูกวิธี
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
 - ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
- ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ
- ระบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

ค่าเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐
- จำนวน ถนน ป้ายจราจร ป้ายบอกทาง ที่มีมาตรฐาน ร้อยละ ๗๐
- แหล่งน้ำ ระบบประปาเข้าถึงทุกครัวเรือน ร้อยละ ๗๐
- ระบบอินเทอร์เน็ตเข้าถึงทุกครัวเรือน ร้อยละ ๖๐
- ระบบไฟฟ้าที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

- สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ร้อยละ ๔๐
- พัฒนาการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน ร้อยละ ๓๐

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

- จัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ร้อยละ ๘๐
- ส่งเสริมศาสนาและศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ร้อยละ ๘๐

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ ร้อยละ ๕๐
- ชยะได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและถูกวิธี ร้อยละ ๔๐

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร้อยละ ๘๐
- มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ ๘๐

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ร้อยละ ๖๐
- ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๕๐
- ระบบการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

ร้อยละ ๔๐

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปอแสน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๖.๑.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกันยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๖.๑.๘ การส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณ ขนาด และภารกิจที่ใกล้เคียงกันจะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสนยังไม่มี ความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.บ่อแสน	๔	๔๔,๓๖๓,๕๐๐	๗	๒๕	
๒	อบต.ทับปุด	๕	๓๔,๐๐๐,๐๐๐	๑๙	๒๒	
๓	อบต.มะรุ่ย	๔	๓๒,๗๐๐,๐๐๐	๑๓	๒๒	

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ .

๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือ กำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพ	๑.สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
๓.หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗.นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๙.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)								
๑๔.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖.พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๘.คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๙.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.นักรการ/ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
๒๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๓๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๗.ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘.พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๙.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐.นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.ครูผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓.ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔.ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	+๒	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน

๑) ปลัด อบต.บ่อแสน มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๔๔๔,๐๐๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒) รองปลัด อบต.บ่อแสน มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๐,๗๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นเงินเดือนแต่ละปี	
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓,๖๐๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๒	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑๘,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑๘,๕๒๐	๒๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิชาการ	นักวิชาการ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๔,๖๑๐	๒๕,๕๓๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๔,๖๑๐	๒๕,๕๓๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๔,๕๒๕	๒๕,๕๓๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๕,๕๓๐	๑๘,๖๐๐	๑๕,๕๓๐	๑๕,๕๓๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๕,๕๓๐	๑๘,๖๐๐	๑๕,๕๓๐	๑๕,๕๓๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๕,๕๓๐	๑๘,๖๐๐	๑๕,๕๓๐	๑๕,๕๓๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๕,๕๓๐	๑๘,๖๐๐	๑๕,๕๓๐	๑๕,๕๓๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)									
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๑๘๐	๑๒,๒๖๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๑๘๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑๐,๑๘๐	๑๒,๒๖๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๑๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑๐,๑๘๐	๑๒,๒๖๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๑๘๐
๑๕	พนักงานประจำรถขยะ	พนักงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๑๐,๑๘๐	๑๒,๒๖๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๑๘๐
๑๖	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๑๐,๑๘๐	๑๒,๒๖๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๑๘๐
๑๗	ยาม	ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑๐,๑๘๐	๑๒,๒๖๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๑๘๐
๑๘	นักการ/การโรง	นักการ/การโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑๐,๑๘๐	๑๒,๒๖๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๑๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งพนักงานขับรถตามภารกิจ (มีทักษะ) ในปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓) กองคลัง

๑) กองคลัง อบรม.บ่อแสน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๒๘,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๑,๑๖๐	๑๓๓,๙๒๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๒,๒๐๐	๑๔๖,๔๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๑	คณบดี	คณบดี	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑, ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔) กองช่าง

๑) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๑,๓๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐
๒	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง.	๑	๒๔,๘๐๕	๒๘๗,๘๐๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)										
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๒,๖๔๐	๑๕๑,๖๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐
๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	ผู้ช่วยช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๓๒๐	๑๒๓,๗๒๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๕๔๐	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)										
๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐
๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นจำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.บ่อแสน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อตำแหน่งในกองการศึกษา	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)	ครู	ครู	คศ.๑	๕	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๐,๖๗๐	๑๒๘,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๔	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	-	-	-	-

๒) ดังงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๖,๕๘๑,๖๗๕	๔๘,๕๑๐,๗๕๕	๕๑,๓๕๖,๒๙๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการ ใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เพิ่ม + ๒ + ๐ + ๐

ยุบ - ๐ - ๐ - ๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรา ค่าตอบแทน ที่ต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด				การที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๗,๓๒๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๘๓,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)			
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๔,๕๖๐	๔๗๗,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๕๐)			
๓	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๔,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม			
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)			
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๕๒๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๖๐)			
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๕,๒๒๐	ว่างเต็ม			
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๕,๒๒๐	ว่างเต็ม			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๖,๐๒๐	ว่างเต็ม			
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)			
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๙๒๐	๒๐๙,๘๘๐	(๑๕,๕๓๐)			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	(๔,๗๓๐)			
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๑,๓๖๐	๑๒๖,๒๖๐	๑๓๑,๐๘๐	(๔,๔๐๐)			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๑,๓๖๐	๑๒๖,๒๖๐	๑๓๑,๐๘๐	(๔,๔๐๐)			
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๒,๒๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๔,๕๒๐	๑๒๖,๗๘๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๖,๘๐๐	(๑๐,๑๘๐)			
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรา ค่าแรงที่ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)					ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๑๖	พนักงานขับรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	พนักงานประจักษ์ขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๘	พนักงานประจักษ์ขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๒	ยาม	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	นักการ/การโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๔	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเต็ม	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๔๖,๕๖๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๔๖,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	ว่างเต็ม	
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	ว่างเต็ม	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	ว่างเต็ม	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	๒๔๗,๙๐๐	ว่างเต็ม	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๙๕๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๙๕๐	๑๓๘,๙๕๐	๑๓๘,๙๕๐	(๑๓,๕๐๐)	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๖,๔๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๖,๔๐๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๔๖,๔๐๐	(๑๒,๒๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท ประภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรา ตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๓	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๔๐๐	๔๔๘,๔๐๐	๔๔๘,๔๐๐	(๓๓,๓๒๐)
๓๕	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๓,๖๘๐	(๔,๐๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๔๕,๓๖๐	๑๔๕,๓๖๐	๑๔๕,๓๖๐	(๑๒,๖๔๐)
๓๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๓,๗๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๑๘,๖๘๐	๑๑๘,๖๘๐	๑๑๘,๖๘๐	(๑๐,๓๒๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔๕,๔๐๐	๑๔๕,๔๐๐	๑๔๕,๔๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๑๒๐	๕,๑๒๐	๕,๑๒๐	๕,๑๒๐	๑๒๑,๙๖๐	๑๒๑,๙๖๐	๑๒๑,๙๖๐	(๑๐,๔๔๐)
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๓,๖๘๐	(๔,๐๐๐)
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๓,๖๘๐	(๔,๐๐๐)
๔๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๔๘,๒๒๐	ว่างเต็ม
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๒๖๕,๔๔๐	๒๖๕,๔๔๐	๒๖๕,๔๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๙๔,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๘๓,๖๔๐	๘๓,๖๔๐	๘๓,๖๔๐	ว่างเต็ม
๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๔๐	๑๐,๘๔๐	๑๐,๘๔๐	๑๐,๘๔๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๙๓,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๑๐,๖๐๐	๘๓,๒๐๐	๘๓,๒๐๐	๘๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๔๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๔๐	๑๐,๘๔๐	๑๐,๘๔๐	๑๐,๘๔๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๖๓,๘๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๘๔๐	๙,๘๔๐	๙,๘๔๐	๙,๘๔๐	๕๔,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	ว่างเต็ม

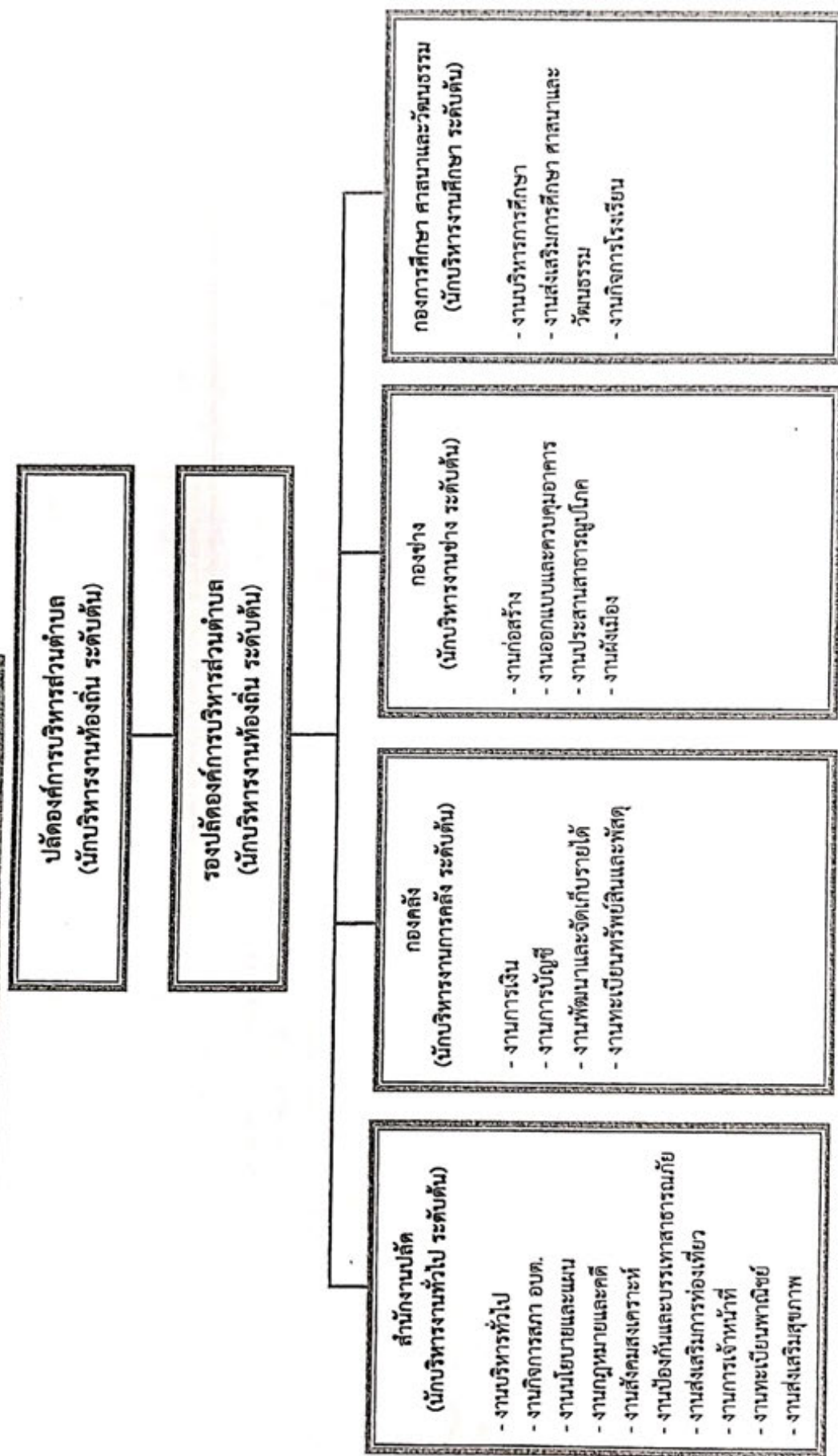
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทย ฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรา ตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรา กำลังคน เพิ่ม/ลด				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๗๘,๘๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๘๘,๒๘๐	๑๐๐,๐๘๐	๑๑๑,๓๖๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๗๓,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๘๘,๐๐๐	๙๙,๕๖๐	๑๐๕,๖๐๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๓๙,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๔๘,๑๒๐	๕๗,๓๖๐	๖๖,๙๖๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.๑)	๑	๑	๓๙,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๔๘,๑๒๐	๕๗,๓๖๐	๖๖,๙๖๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๖.๖	(ทักษะ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๖,๓๒๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๑,๕๖๐	(๕,๐๐๐)
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๘,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๓๔,๔๔๐	๔๐,๔๘๐	๔๖,๖๘๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๓๕,๘๘๐	๔๑,๘๘๐	๔๘,๑๒๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๐,๑๒๐	๓๕,๘๘๐	๔๑,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑,๙๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๒๗,๓๖๐	๓๓,๐๐๐	๓๘,๘๘๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน+เทศบาล
(๔) รวม			๖๐	๔๗	๑๐,๑๖๐,๗๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๒	-	-	-	๖๔๘,๙๐๐	๔๑๗,๔๒๐	๔๒๖,๖๖๐	๔๓๖,๖๖๐	๑๐,๘๐๙,๖๖๐	๑๑,๒๒๗,๐๘๐	๑๑,๖๕๓,๗๔๐	
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																					
(๖) รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

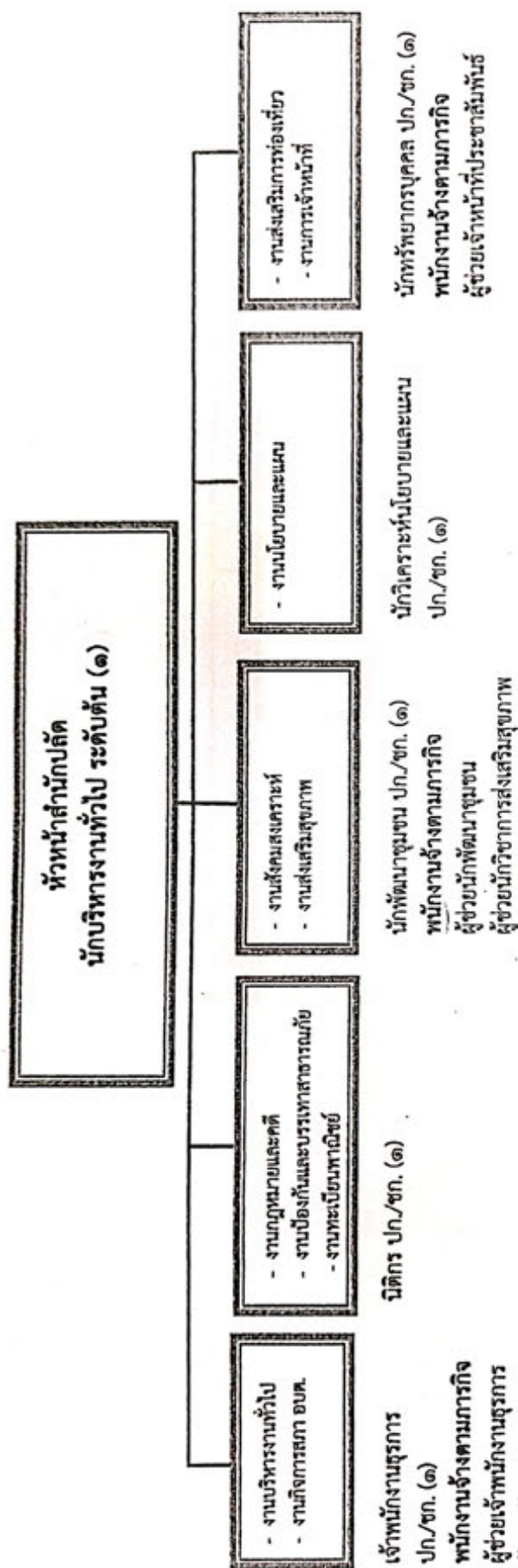
หมายเหตุ (๗) วิธีคิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ปีงบประมาณ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (๕ %)	๔๔,๓๖๓,๕๐๐	๔๖,๕๔๑,๖๗๕ (๔๔,๓๖๓,๕๐๐ X ๕ % + ๔๔,๓๖๓,๕๐๐)	๔๘,๙๑๐,๗๕๙ (๔๖,๕๔๑,๖๗๕ X ๕ % + ๔๖,๕๔๑,๖๗๕)	๕๑,๓๕๖,๒๙๗ (๔๘,๙๑๐,๗๕๙ X ๕ % + ๔๘,๙๑๐,๗๕๙)
(๖) รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-	๑๒,๙๗๑,๕๙๒	๑๓,๔๗๒,๔๙๖	๑๓,๙๘๔,๔๘๘
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	-	๒๗,๘๕๕ (๑๒,๙๗๑,๕๙๒ X ๑๐๐ / ๔๖,๕๔๑,๖๗๕)	๒๗,๕๕๕ (๑๓,๔๗๒,๔๙๖ X ๑๐๐ / ๔๘,๙๑๐,๗๕๙)	๒๗,๒๓๓ (๑๓,๙๘๔,๔๘๘ X ๑๐๐ / ๕๑,๓๕๖,๒๙๗)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

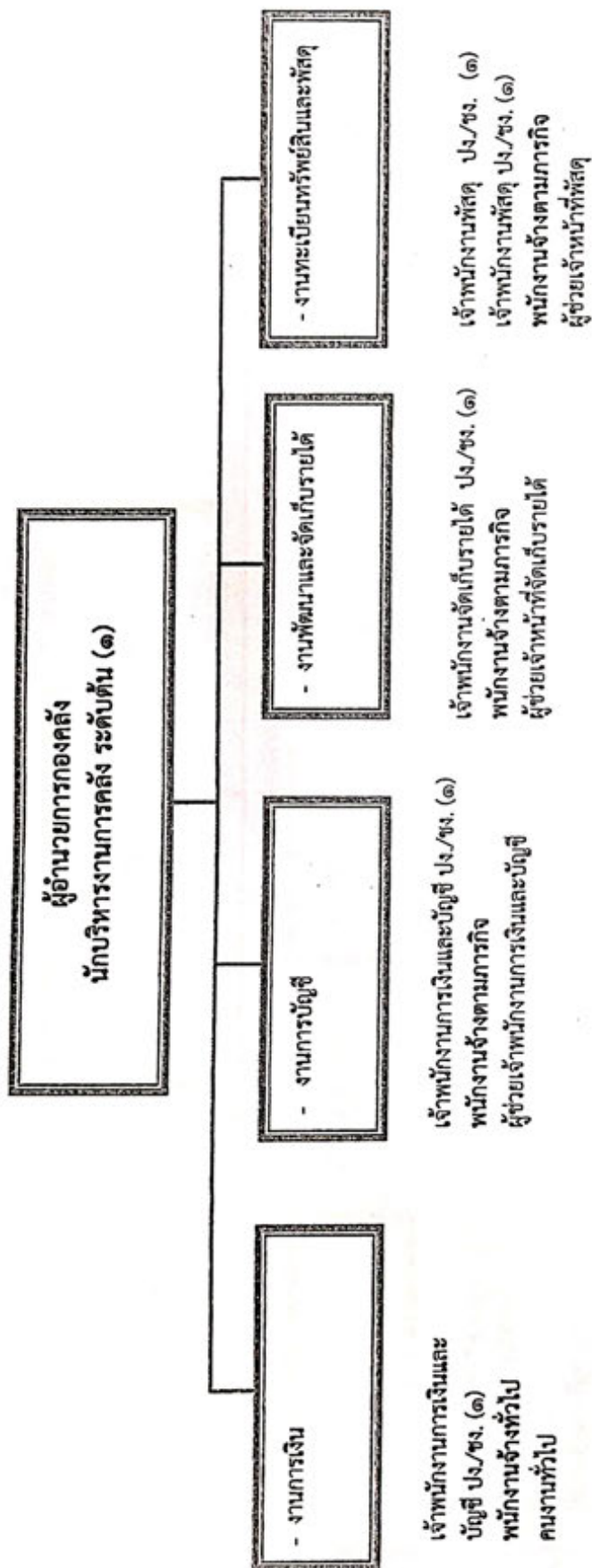


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



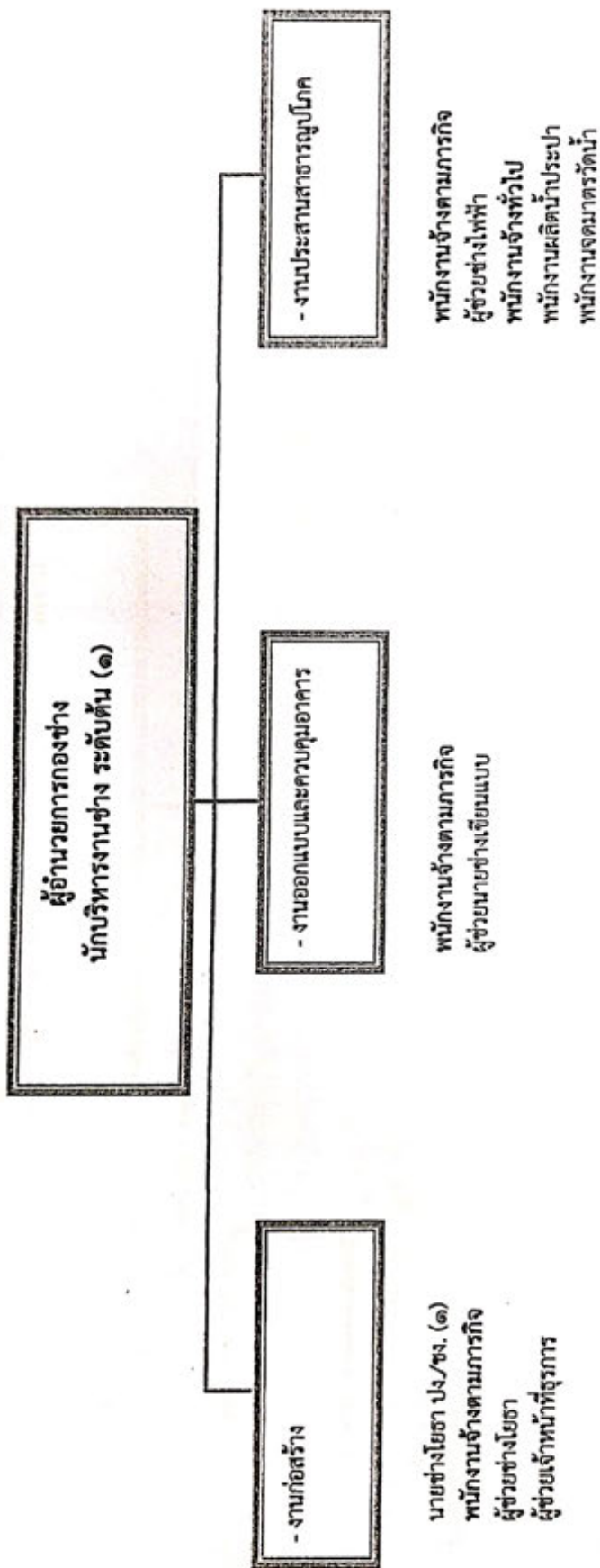
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
		ชก.	ปก.	ชก.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๔	-	๑	๗	๘

โครงสร้างของกองคลัง



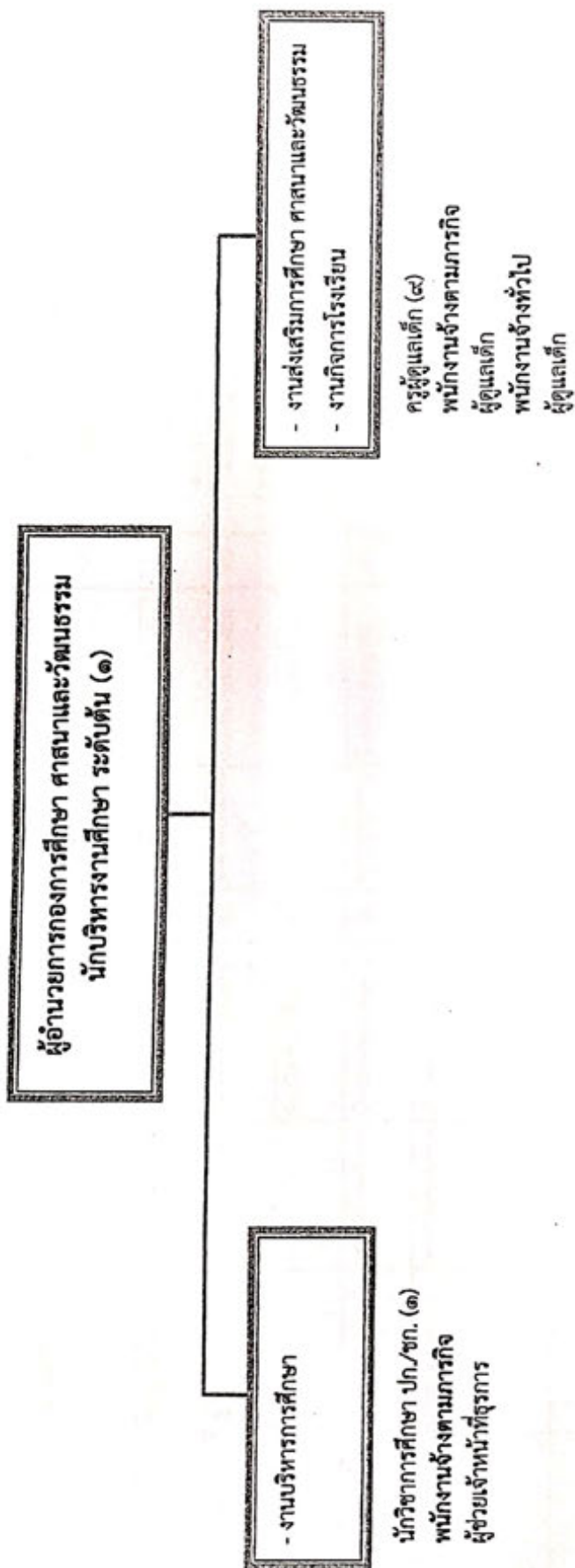
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
ระดับ	ต้น	ชก.	ชก.	ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
ระดับ	ต้น	ชก. ปก.	ชก.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๗	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ข้าราชการครู	พนักงานจ้าง
ระดับ	ต้น	ชก. ปก.	คศ.๑ ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑ -	๙ -	๕ ๑

หมายเหตุ: แนวทางการจัดโครงสร้างส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวก

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำงใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	ส.ต.ต.สนิโท ขาวเซาะ	ปริญญาโท (ร.บ.ม.)	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓๖,๐๐๐ X ๑.๐๒)	๔๔๘,๐๐๐ (๔๐๘,๐๐๐ X ๑.๑๐)	-	๔๔๘,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐)	
๒	นายประสาน พนกร	ปริญญาตรี (ร.บ.)	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๖๔,๔๘๐ (๓๖๔,๔๘๐ X ๑.๐๒)	๔๖๖,๐๐๐ (๔๒๖,๐๐๐ X ๑.๑๐)	-	๔๖๖,๐๐๐ (๓๐,๕๒๐)	
๓	-	-	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๘๓,๖๐๐ + ๕๐,๐๐๐) / ๑ X ๑.๑๐	-	-	๓๘๓,๖๐๐ ว่างเดิม	
๔	นางสาวปัทมา แก่นอินทร์	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑.๐๒)	-	-	๒๐๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐)	
๕	นางสาววรรณดี อุไรรัมย์	ปริญญาตรี(ศ.บ.)	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑.๐๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐)	
๖	-	-	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๖	นักวิชาการ	ป.ก./พ.	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๖	นักวิชาการ	ป.ก./พ.	๓๕๕,๒๒๐ (๓๕๕,๒๒๐ + ๔๕,๕๘๐) / ๑ X ๑.๑๐	-	-	๓๕๕,๒๒๐ ว่างเดิม	
๗	-	-	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./พ.	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./พ.	๓๕๕,๒๒๐ (๓๕๕,๒๒๐ + ๔๕,๕๘๐) / ๑ X ๑.๑๐	-	-	๓๕๕,๒๒๐ ว่างเดิม	
๘	-	-	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./พ.	๓๔-๓๐๐-๓๓๐๓-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./พ.	๒๔๗,๔๐๐ (๒๔๗,๔๐๐ + ๕๐,๕๐๐) / ๑ X ๑.๑๐	-	-	๒๔๗,๔๐๐ ว่างเดิม	
๙	นางสาวโสภา ขนาคผล	ปริญญาตรี (ว.ท.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๓๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑.๐๒)	-	-	๓๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐)	
๑๐	นางสาวนุชฎิศา สมานกิจ	ปริญญาตรี อื่น ๆ สาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพ	(คุณวุฒิ)	๓๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๘๐ X ๑.๐๒)	-	-	๓๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๘๐)	
๑๑	นางสาวบัววิภา เชนิตพิศ	ปริญญาตรี อื่นๆ อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๓๑๖,๓๖๐ (๕,๗๓๐ X ๑.๐๒)	-	-	๓๑๖,๓๖๐ (๕,๗๓๐)	
๑๒	นางสาวกมลรัตน์ ถิ่นมาลา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๓๑๒,๔๐๐ (๕,๔๐๐ X ๑.๐๒)	-	-	๓๑๒,๔๐๐ (๕,๔๐๐)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวนุติยา บุญเต็ม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๘๐๐ X ๑๒)
๑๔	นายสถาพร วาหะรักษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	๑๒๖,๑๖๐	-	-	๑๒๖,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐ X ๑๒)
๑๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	-	-	-
๑๖	นายอนันต์ แสงนิล	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	นายวิรัตน์ มุกตัง	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	นายยุทธ บุญเต็ม	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๙	นายณรงค์ ประสงค์ผล	อนุปริญญาเกษตรศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๐	นายบัณฑิต หอมหวล	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๑	นายร้อยหาบ หัสนิษฐ์	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๒	นายทิมกร หยี่หล้าหนี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๓	นางรัตนาภรณ์ นาวง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๔	-	-	๑๔๓๐๔๔๒๐๐๒๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๔๓๐๔๔๒๐๐๒๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๒๗,๖๐๐	-	-	๑๒๗,๖๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)
๒๕	นายสมศักดิ์ คงรักษา	ปวท.(การบัญชี)	๑๔๓๐๔๔๒๐๐๒๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สูง	๑๔๓๐๔๔๒๐๐๒๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สูง	๑๒๗,๖๐๐	-	-	๑๒๗,๖๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๒๖ -	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ร./จ.ร.	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ร./จ.ร.	๒๔๗,๕๐๐ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	๒๔๗,๕๐๐	ว่างเดิม
๒๗ -	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร./จ.ร.	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร./จ.ร.	๒๔๗,๕๐๐ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	๒๔๗,๕๐๐	ว่างเดิม
๒๘ -	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร./จ.ร.	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร./จ.ร.	๒๔๗,๕๐๐ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	๒๔๗,๕๐๐	ว่างเดิม
๒๙ -	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ร./จ.ร.	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ร./จ.ร.	๒๔๗,๕๐๐ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	๒๔๗,๕๐๐	ว่างเดิม
๓๐	นางสาวลลิตดา มุสคำ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๓๑	นางวิลาวรรณ เบ็นเอง	ปริญญาตรี (บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๕๐๐ (๑๓,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๕๐๐	(๑๓,๑๖๐)
๓๒	นายบัณฑิต หัตถ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๖,๕๐๐ (๑๒,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๐๐	(๑๒,๒๐๐)
๓๓	นางสาวสุชาดา วิลาศลักษณ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๓๔	นายสุพงษ์ โรมินทร์	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐ X ๑๒)	๔๖๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๐,๐๘๐	(๓๓,๓๔๐)
๓๕ -	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ร./จ.ร.	๓๔-๓-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ร./จ.ร.	๒๔๗,๕๐๐ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	๒๔๗,๕๐๐	ว่างเดิม
๓๖	นางสาววรัญจิตร์ ชนาคผล	ปริญญาตรี (บริหารทรัพยากร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐	(๑๒,๖๔๐)
๓๗	นายสุริยะ ผลการ	ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๒๓,๕๐๐ (๑๐,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๓,๕๐๐	(๑๐,๓๑๐)
๓๘	นายสุรชาติ โบบทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๗,๐๘๐	(๑๐,๕๐๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๓๙ -		ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(จน.๑๖)	-	-	-	-	-
๔๐	นายวิทยา บ่อหนา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๔๑	นายอัคริ หัตถ์นิย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ก่อสร้าง	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๔๒	นายวินัย หยัลลัท	มัธยมศึกษา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๔๓	นางมยุรา จันเียร	อนุปริญญา การจัดการทั่วไป	-	พนักงานจก.นครวัดน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานจก.นครวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๓๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๔๔ -		-	๓๔๓-๐๘-๒๐๐๙-๐๐๓	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๔๓-๐๘-๒๐๐๙-๐๐๓	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๓,๖๐๐	(๔,๐๐๐ X ๑๒)
๔๕	นายสุจิต โบทอง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๓๔๓-๐๘-๒๐๐๙-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๓-๐๘-๒๐๐๙-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๓๖,๕๖๐ (๒๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๕๖๐	(๒๓,๐๘๐ X ๑๒)
๔๖	นางสาวสุวรรณา ศวริจิตร	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๒-๐๐๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๔๒-๒-๐๐๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๔๗	นางสาวนันทยา หวันเมือง	ปริญญาโท	๔๒-๒-๐๐๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๔๒-๒-๐๐๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๔๘	นางสาวอรุณี มาลัยจันทร	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๒-๐๐๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๔๒-๒-๐๐๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๔๙	นางกิตติยา นาวง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๒-๐๐๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๔๒-๒-๐๐๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๕๐	นางสาวนันนา กะมินสิน	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๒-๐๐๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๔๒-๒-๐๐๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๕๑	นางสาวอารณ์ ศวริจิตร	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๒-๐๐๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๔๒-๒-๐๐๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๕๒	นางสาวหัตถิมา ศรีจิตร์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๘๒-๒-๐๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๘๒-๒-๐๐๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๕๓	นางสาวหนึ่งฤทัย ประสงค์ผล	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๘๒-๒-๐๑๖๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๘๒-๒-๐๑๖๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๕๔	นางสาวจริยา โบบทอง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๘๒-๒-๐๑๖๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	๘๒-๒-๐๑๖๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ค.๑)	-	-	-	-	-
๕๕	นางสาวไฉพร ศรีจิตร์	ปริญญาตรีอื่นๆ อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๒๘,๐๔๐ (๓๐,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๒๘,๐๔๐
๕๖	นางสาวศศิธารา โบบทอง	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	-
๕๗	นางสาวปราณี ประสงค์ผล	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	-
๕๘	นางสาวสุมาลี หอมหวล	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	-
๕๙	นางสาววรรณิ ผลการ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	-
๖๐	นางกนกวรรณ พนมการ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ติด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อแสน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย