



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมายและอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดยโสธร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓

ข้อ ๒ ปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา และ ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๔๕-๓-๐๖- ๒๑๐๔-๐๐๑ เป็นผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) เลขที่ ตำแหน่ง ๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโสฬส บุญเทศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย
อำเภอป่าต้ว จังหวัดยะลา

ตามที่มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจ เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วน ท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณกำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังกำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙) และมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นหกสิบวันนับแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย มีสำนักงานตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ ตำบลกระจาย อำเภอป่าดู่ จังหวัดยโสธร ริมถนนอรุณประเสริฐ(สายยโสธร-อำนาจเจริญ) ห่างจากที่ว่าการอำเภอป่าดู่ ๑๒ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดยโสธร ๑๔ กิโลเมตร โดยมีเส้นทางคมนาคมสายหลักคือทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๐๒ สายยโสธร – อำนาจเจริญ (ถนนอรุณประเสริฐ) โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหิน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ทิศใต้ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน อำเภอป่าดู่ จังหวัดยโสธร

ทิศตะวันออก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทร อำเภอป่าดู่ จังหวัดยโสธร

ทิศตะวันตก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

จำนวนเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕๙.๐๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๖,๘๗๕ ไร่ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐)

ประชากร และครัวเรือน

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๕๓๙ คน แยกเป็น ชาย ๓,๗๙๕ คน หญิง ๓,๗๔๔ คน และจำนวนครัวเรือน ๒,๔๘๗ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย มีปัญหาและความต้องการของประชาชน จำแนกออกเป็นด้านต่าง ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาการวางท่อระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางการศึกษา เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร
 - บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
 - ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้แก่ทางราชการ
 - ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเป็นในการรับบริการ
 - เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ
 - บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาแหล่งน้ำคูคลองตันเขิน
 - ไม่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรพอเพียง
 - มีการใช้สารเคมีทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกระจาย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกระจายยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อน วัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้น พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตาม หลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณสุขอุปการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) ให้มีตลาด
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน <ul style="list-style-type: none">๑. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์๒. มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี๓. มีการจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างในเขตตำบล๔. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน <ul style="list-style-type: none">๑. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม๒. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ๓. มีงบประมาณที่จำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต <ul style="list-style-type: none">๑. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียง๒. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเพียงพอ๓. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล๔. มีการสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต <ul style="list-style-type: none">๑. ประชาชนนิยมส่งบุตรหลานไปศึกษาเล่าเรียนโรงเรียนในจังหวัดและต่างจังหวัดหรือนอกเขตพื้นที่๒. เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาพ และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๒. การควบคุมอาคาร ๓. การรักษาความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ๒. ประชาชนขาดความรู้ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ๓. ส่งเสริม การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ ๔. การพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองแห่งวิถีอีสาน เกษตรอินทรีย์ก้าวไกลสู่สากล” ๕. มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๖. มีสินค้า OTOP ที่ได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน 	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดทักษะในการบริหารจัดการกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาดสินค้า OTOP และ SME ๒. ประชาชนบางส่วนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
<p>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. มีการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ 	<p>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้อง ๒. ไม่มีการแยกประเภทขยะที่ถูกต้อง ๓. มีการใช้สารเคมีในการเกษตร
<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดการศึกษา ๒. มีการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น 	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. วัฒนธรรมตะวันตกได้รับการยอมรับมากขึ้นในกลุ่มเยาวชน ๒. ไม่ได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ ๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้ ๓. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง ๔. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ ๕. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ๒. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๓. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย ๔. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผน ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค(Threat)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด ๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น ๔. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT ๕. นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย ๖. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง ๗. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการบริหารจัดการลุ่มน้ำ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท ๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค(Threat)
๘. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	
๙. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น	

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กองช่าง (๐๕)
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
- ๖) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)
- ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย มีภารกิจและปริมาณงานที่ เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจายต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระจายได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลกระจายได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยโสธร (ก.อบต.จ.ยโสธร) พิจารณา ทั้งนี้ได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกระจายกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลกระจายพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๗ <u>สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๑.๘ <u>สังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๙ <u>ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>๑.๗ <u>สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๑.๘ <u>สังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๙ <u>ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูล- งานประสานกิจกรรม- งานส่งเสริมการศึกษา <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย ทางการศึกษา- งานกิจกรรมส่งเสริมศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและสันทนาการ- งานการส่งเสริมกิจกรรมกีฬา <p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานบำบัดน้ำเสีย- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูล- งานประสานกิจกรรม- งานส่งเสริมการศึกษา <p>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย ทางการศึกษา- งานกิจกรรมส่งเสริมศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและสันทนาการ- งานการส่งเสริมกิจกรรมกีฬา <p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานบำบัดน้ำเสีย- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	

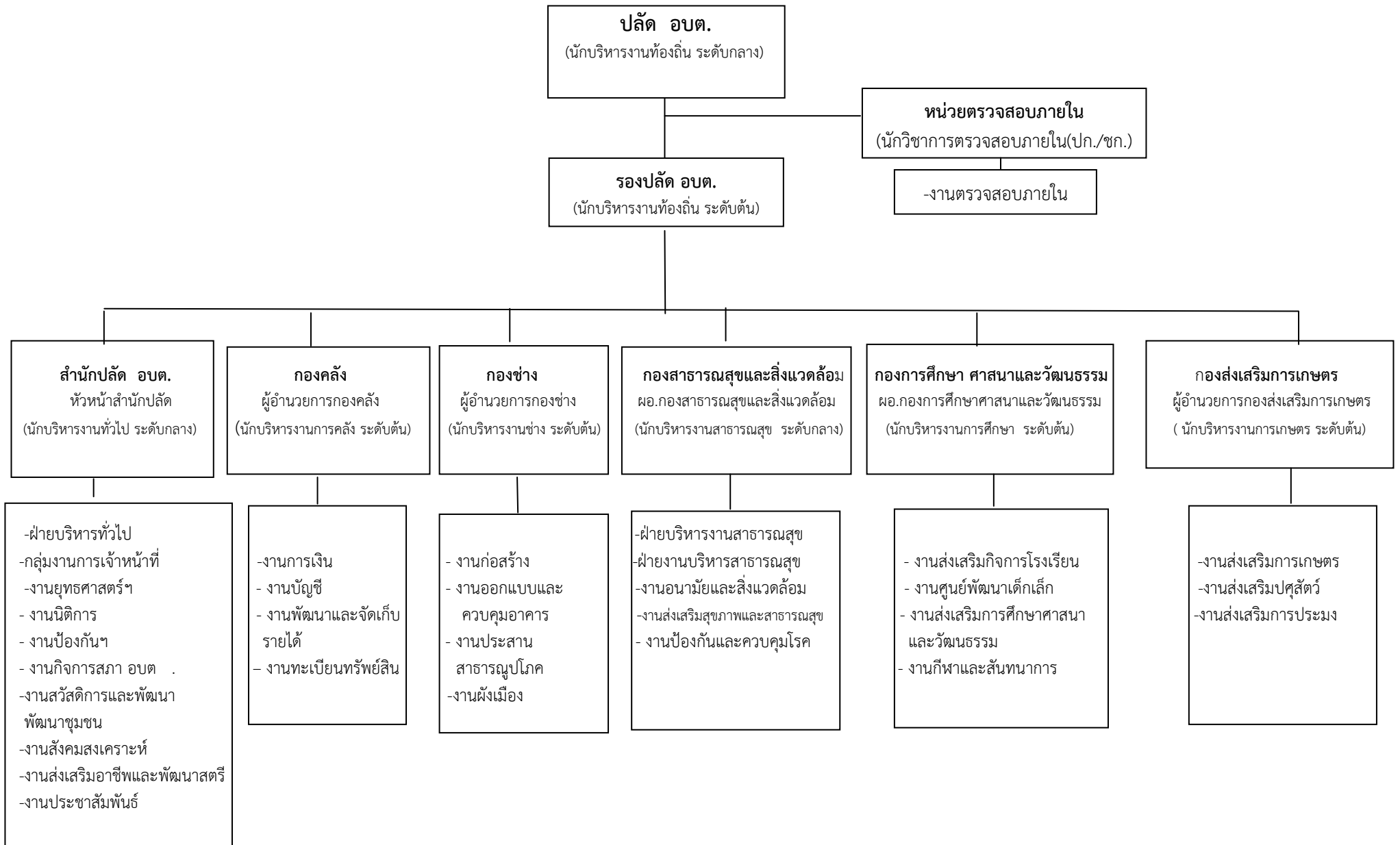
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

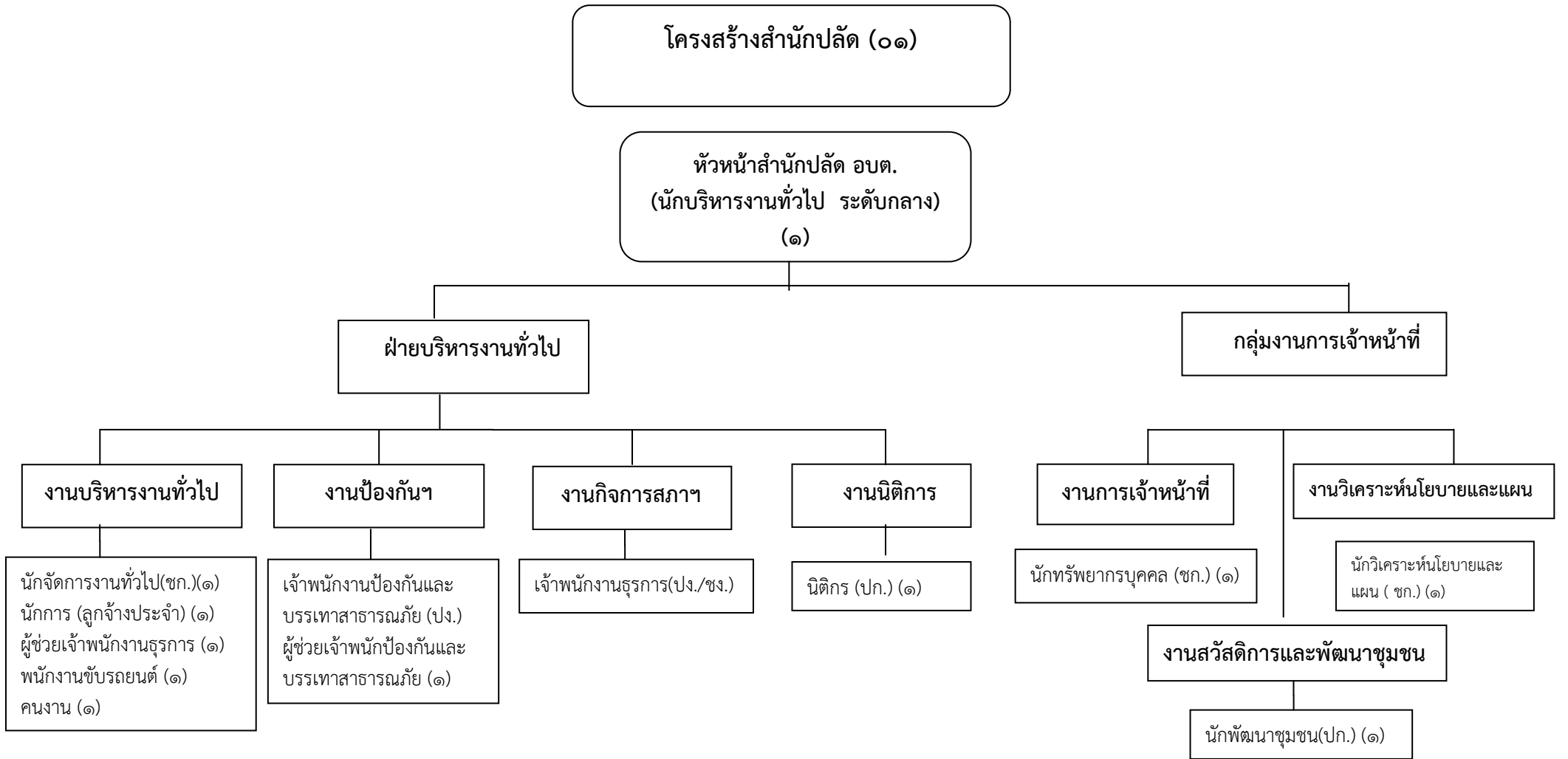
ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกระจ่าย มีโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๗ ส่วน และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยมีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)				๑	-	-	+๑-	
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
นักการ(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(เดิม)
เจ้าพนักงานประปา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

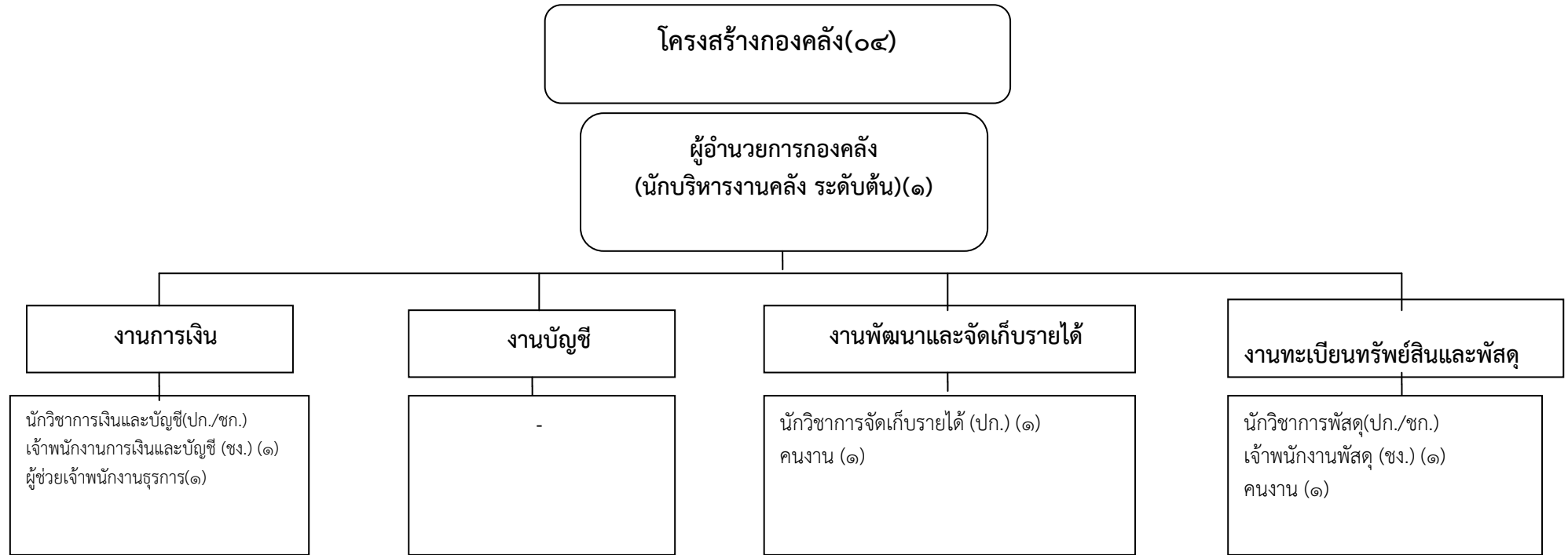
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)					-			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)				๑	-	-	+๑	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					-			
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)					-			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(เดิม)
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-			
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)					-			
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(เดิม)
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม(ว่าง)
รวม	๖๑	๖๑	๖๑	๖๓	-	-	+๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย

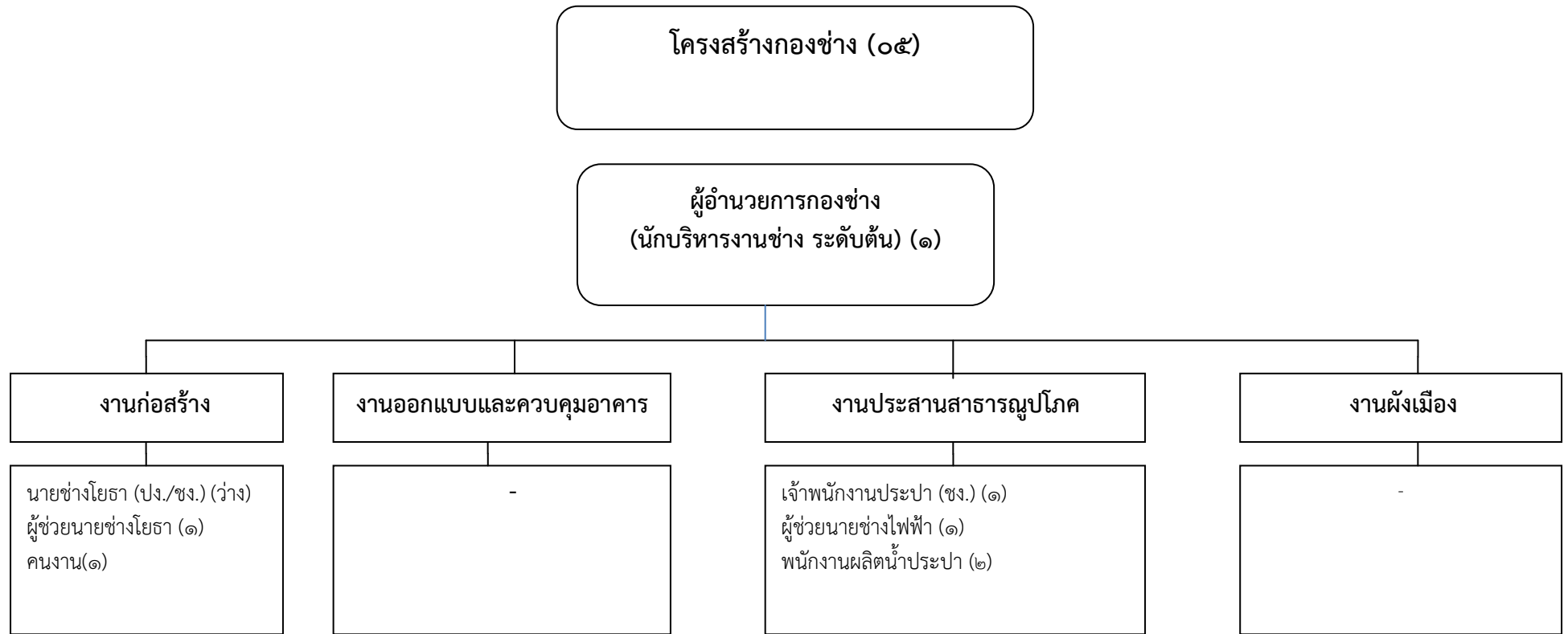




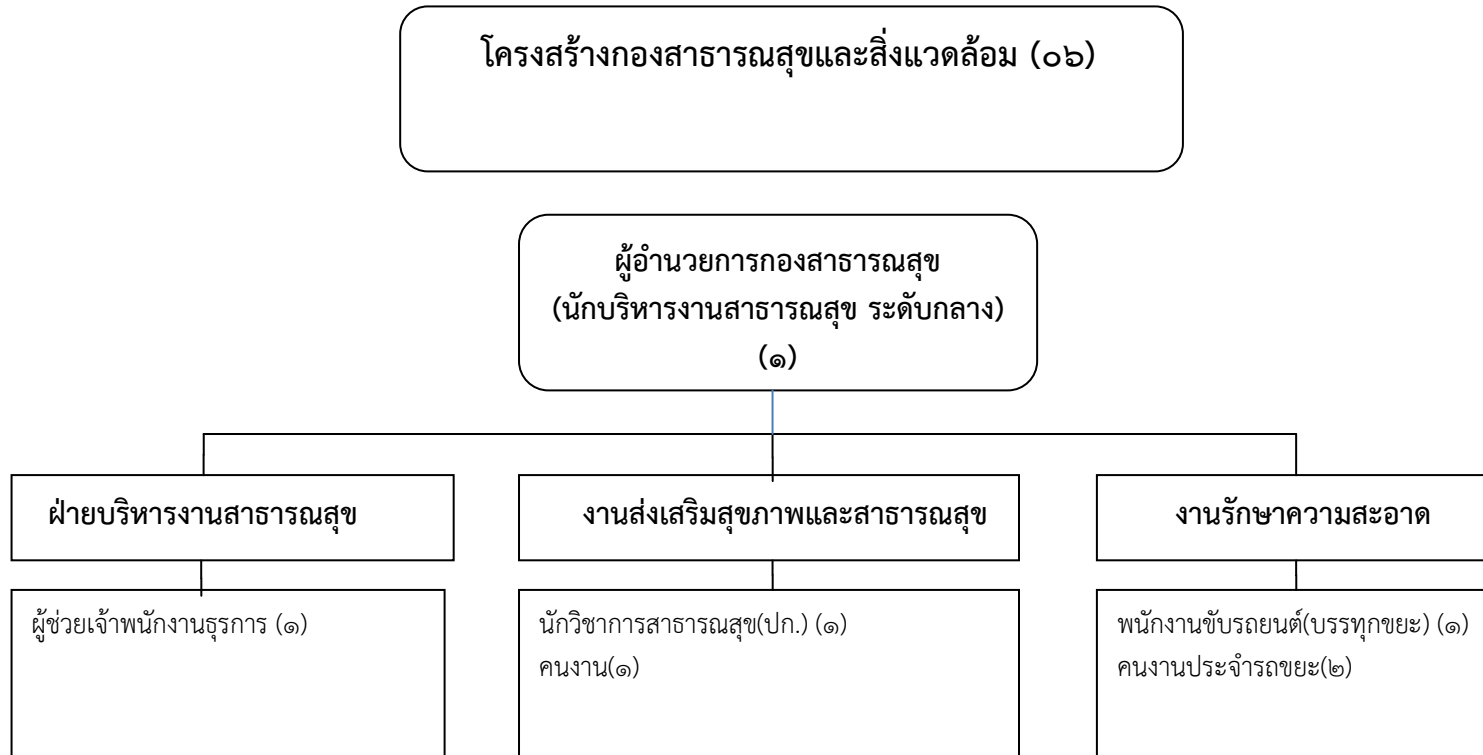
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๒	๓	-	-	๑		-	๑	๓	๑	๑๑



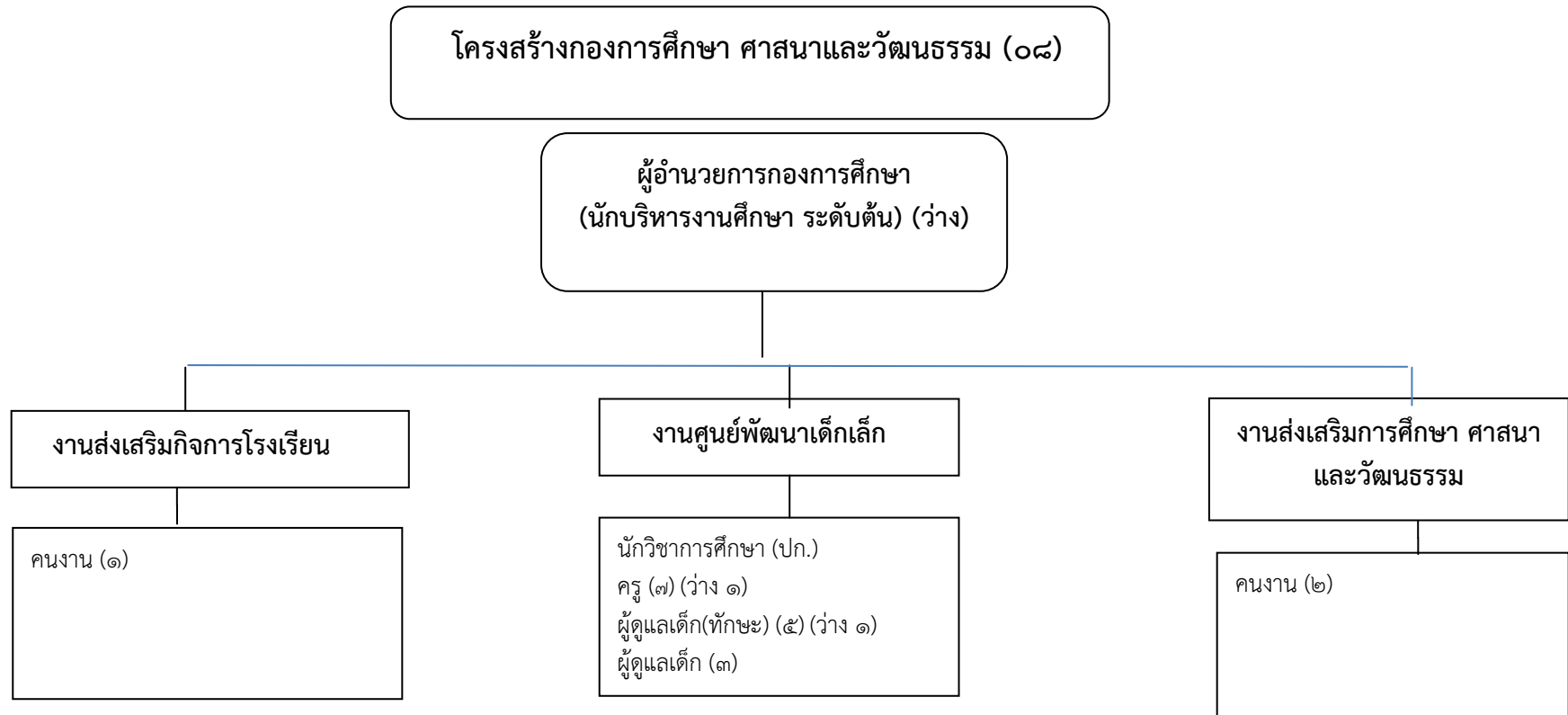
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๗



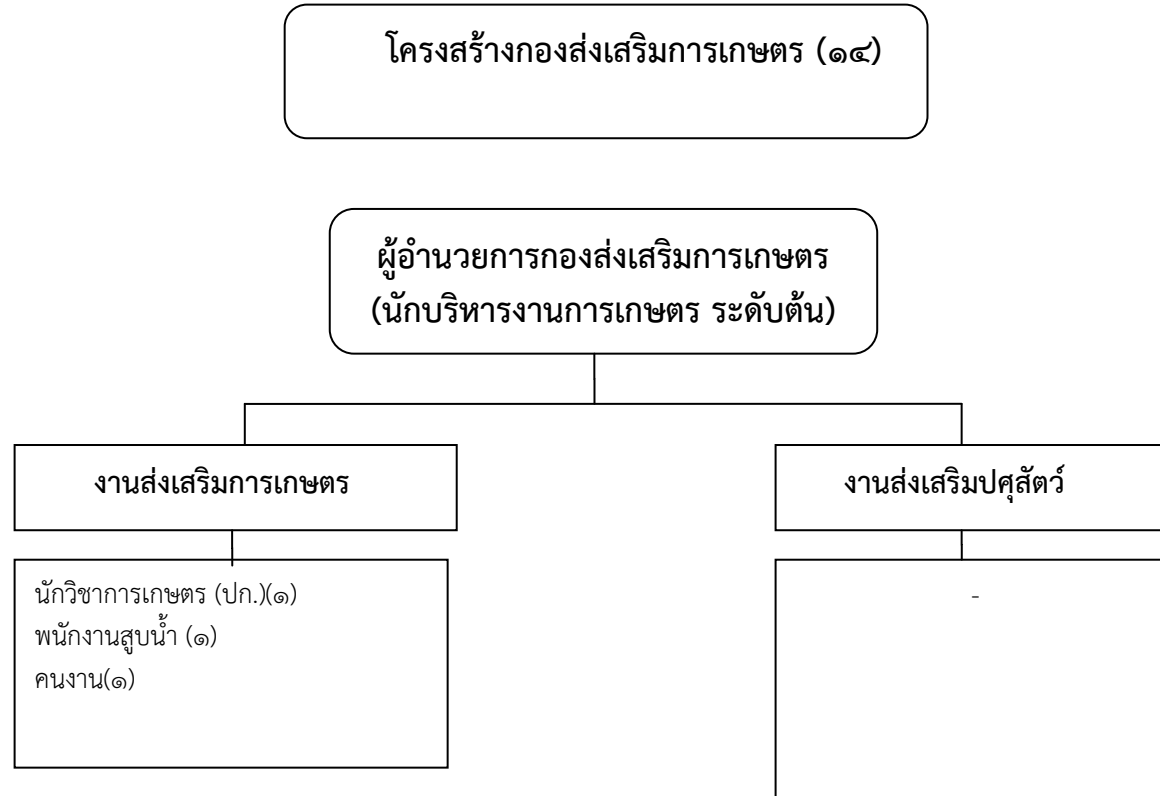
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๖



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๔	๖



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป*
จำนวน	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔	๔	๑๖



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป*
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจาย ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ต้องพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ต้องพึงปฏิบัติด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๓. ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย

๔. ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความ สุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๒๘๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๖,๒๔๐	(๔๙,๘๓๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๗,๙๖๐)	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)																		๐	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๐	๐			๑	-	-	+๑			๖๗๒,๖๐๐		๖๗๒,๖๐๐		กำหนดใหม่	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๘๒,๕๖๐	(๓๐,๗๔๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๘๒,๕๖๐	(๓๐,๗๔๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๗	นิติกร	ปก.	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๕๓,๖๘๐	(๒๐,๔๔๐)	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๖,๓๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๒,๙๗๐)	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๓๐๖,๗๒๐	ว่าง	
ลูกจ้างประจำ																		๐	
๑๑	นักการ	บริการพื้นฐาน	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๖๘๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๓๓,๑๖๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๙,๗๒๐)	
พนักงานจ้าง																		๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๙๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๓,๐๘๐	(๑๖,๒๖๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๗๑,๐๐๐	(๑๓,๗๐๐)	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑๖๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๗๖,๕๒๐	(๑๔,๑๔๐)	
๑๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองคลัง (๐๔)																		๐	
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๑๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๙,๐๘๐)	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๖,๙๘๐)	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๙,๗๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๑๖,๙๖๐	(๒๕,๒๗๐)	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๐,๐๘๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๒๓,๐๘๐	(๒๖,๐๘๐)	
พนักงานจ้าง																		๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๑๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๖,๙๖๐	(๑๒,๕๗๐)	
๒๑	คนงาน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-				๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองช่าง (๐๕)																		๐	
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๗,๙๖๐)	
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๔๔๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม	
๒๔	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๓๒๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๗,๐๓๐)	
พนักงานจ้าง																		๐	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	(๑๒,๔๕๐)	
๒๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-			๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-			๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖											
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๐	๐	๐														กำหนดใหม่
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้าง	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๐	(๑๙,๔๘๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๕๐๐	๐	(๑๒,๔๕๐)
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	(๙,๐๐๐)
๓๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๘๙,๒๒๐	๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้าง	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๙,๒๔๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๐	(๒๓,๗๑๐)
๓๗	คนงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระจ่าย	-	๓	๑	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	ครู พนักงานจ้าง	คศ.๒	๒	๑	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนฯ
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษะ)	-	๑	๑	๘๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗๔,๔๐๐	๘๑,๙๖๐	๘๙,๘๘๐	๐	เงินอุดหนุนฯ(๖,๘๔๐)
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนฯ
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	ครู พนักงานจ้าง	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนฯ
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษะ) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านหนองบก	-	๑	๑	๖๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๖๐,๓๖๐	๖๗,๓๒๐	๗๔,๗๖๐	๐	เงินอุดหนุนฯ(๕,๖๒๐)
๔๔	ครู พนักงานจ้าง	คศ.๑	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนฯ
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านเชียงเครือ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	ครู พนักงานจ้าง	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนฯ
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทัักษะ) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านโคกพระเจ้า	-	๑	๑	๗๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๖๙,๑๒๐	๗๖,๔๔๐	๘๔,๒๔๐	๐	เงินอุดหนุนฯ(๖,๓๘๐)
๔๘	ครู พนักงานจ้าง	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุนฯ
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทัักษะ) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านม่วงไข	-	๑	๑	๗๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๖๙,๑๒๐	๗๖,๔๔๐	๘๔,๒๔๐	๐	เงินอุดหนุนฯ(๖,๓๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๐	ครู พนักงานจ้าง	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-			-			๐	เงินอุดหนุนฯ	
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-			-			๐	เงินอุดหนุนฯ(ว่าง)	
๕๒	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	ว่างเดิม (๑๙,๑๖๐)	
๕๓	นักวิชาการเกษตร ลูกจ้างประจำ	ปก.	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๗,๖๘๐			๐		
๕๔	พนักงานสูบน้ำ พนักงานจ้าง	-	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-			-			๐	เงินอุดหนุนฯ	
๕๕	คนงาน หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-			๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)(ว่างยุบเลิก)	
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐			๐	ว่างเดิม	
(๔)	รวม		๖๓	๕๒	๑๑,๐๔๓,๙๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๑	๖๑	๖๓	-	-	+๒	๑,๗๓๓,๒๘๐	๓๔๖,๐๘๐	๑,๖๘๕,๐๘๐	๑๐,๖๓๗,๒๒๐	๑๐,๙๕๙,๕๔๐	๑๓,๑๐๕,๙๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๕๙๕,๕๘๓	๑,๖๔๓,๙๓๑	๑,๙๖๕,๘๙๗	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๒๓๒,๘๐๓	๑๒,๖๐๓,๔๗๑	๑๕,๐๗๑,๘๗๗	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔,๒๘	๒๓,๘๓	๒๗,๑๔	

หมายเหตุ :

- * ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๕๐,๓๗๒,๐๐๐.- บาท
- * ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๕๒,๘๙๐,๖๐๐.- บาท
- * ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๕,๕๓๕,๑๓๐.- บาท

เทียนทอง
นันทิพร
พรรณีภา ๖,๘๔๐(๑๖,๒๔๐-๙,๔๐๐)

มรรตนา ๕๖๒๐(๑๕,๐๒๐-๙,๔๐๐)

วีไลวรรณ

ทิพวรรณ ๖,๓๘๐(๑๕,๗๘๐-๙,๔๐๐)

วรดี ๖,๓๘๐(๑๕,๗๘๐-๙,๔๐๐)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด											
๑	นายวิชา สังข์เอียด	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๔๙,๘๓๐
๒	นางสาวอุภาภา เครือศรี	ร.บ.รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗,๙๖๐
๓	นางวันทนา สำคัญยิ่ง	บ.บ.การบัญชี	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐		กำหนดใหม่
๔	น.ส.นิพร ชันเงิน	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๐,๗๙๐
๕	น.ส.วรัชชญา ทิธาธรรม	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๐,๗๙๐
๖	น.ส.จุฬารณีย์ บุญคำ	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐
๗	น.ส.กานต์ชนก เชื้อขาว	น.บ.รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๐,๔๔๐
๘	พ.จ.อ.ศตวรรษ นามโคตร	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐
๙	ส.อ.วิริยพงศ์ จำปาชุม	ปวส.อุตสาหกรรม	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๒,๙๗๐
๑๐	-	-	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นายไพโรสาน แก้วใส	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักการ			นักการ		๒๓๖,๖๔๐			๑๙,๗๒๐
๑๒	น.ส.อันธิกา ทองประสาร	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๕,๑๒๐	-		๑๖,๒๖๐
๑๓	นายปัญญา ไชยเสนา	ปวส.ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๔,๔๐๐	-		๑๓,๗๐๐
๑๔	นายทองสุข หลีกงาม	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๖๘๐	-		๑๔,๑๔๐
๑๕	นางสาวรินทร์รดา สรพิมพ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-		๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๑๖	น.ส.กรภัทร ชันติจิตร	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙,๐๘๐
๑๗	น.ส.อัญญารัตน์ สิงหา	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๒๖,๙๘๐
๑๘	น.ส.วนิดา มิ่งขวัญ	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๐๓,๒๔๐	-	-	๒๕,๒๗๐
๑๙	น.ส.นิตริตน์ นวลขาว	บธ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๑๒,๙๖๐	-	-	๒๖,๐๘๐
๒๐	น.ส.ผกามาส ทุ่มโม่ง	ศศ.บ.(สื่อสารมวลชน)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕๐,๘๔๐			๑๒,๕๗๐
๒๑	นายธนาพันธ์ ทุ่มโม่ง	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐
๒๒	นางสาวรวีภา บุญทศ	บข.บ.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	กองช่าง											
๒๓	นายวัฒนา สมประสงค์	บธ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗,๙๖๐
๒๔			๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	พ.อ.อ.จรุณศักดิ์ มิ่งขวัญ	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๒๗,๐๓๐
๒๖	นายณัฐวุฒิ นำศรี	วศ.บ.วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๒๗	นายนันทวัฒน์ มิ่งขวัญ	ปวส.ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๙,๔๐๐	-	-	๑๒,๔๕๐
๒๘	นายเกียรติศักดิ์ ขุมคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๙	นายพัฒนพงษ์ มิ่งขวัญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๐	น.ส.อุมาพร ละหุ่ง	ศศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๑	นางธนพร วิไล	ส.บ.สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	-	กำหนดใหม่
๓๒	นางสาวทิพย์สุดา อัดเนย์	ส.บ.สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข		๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๓๓,๗๖๐			๑๙,๔๘๐
๓๓	นางกรรณิการ์ ศรีวราญสบัติ	อนุปริญญา(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๙,๔๐๐			๑๒,๔๕๐
๓๔	นางยุบล แสงส่อง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๕	นายชัยยันต์ บุญทศ	ปวช.ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๖	นายทรงยศ ประชุมชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๗	นายสัจด์ มีชัย	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๓๘			๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๙	นายกิตติศักดิ์ ภาชี	ศศ.บ.(ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา		๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา		๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๓,๗๑๐
๔๐	นางสาวโยษิตา บุญทศ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระจาย											
๔๓	-	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	น.ส.กิตติยาภรณ์ สร้างโตก	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางเทียนทอง พิมพ์จันทร์	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษ์ะ)	-	๘๒,๐๘๐	-	-	๖,๘๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๖	น.ส.นันทิพร ดาบุวงศ์	ค.บ.(การประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวพรณิศา จันทร์เหลือง	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคม											
๔๘	นางสุภารัตน์ ศรีเมืองบุญ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นางมรรรณา บุตรดีวงศ์	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖๗,๔๔๐	-	-	๕,๖๒๐
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านหนองบาก											
๕๐	นางขันเงิน มิ่งขวัญ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	นางจิราภรณ์ บุญทศ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	น.ส.วิไลวรรณ อดกลิ่น	บธ.บ.การตลาด	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านเชียงเครือ											
๕๓	น.ส.พัชรียา หอมหวล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	นางทิพวรรณ ธงศรี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๖,๕๖๐	-	-	๖,๓๘๐
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านโคกพระเจ้า											
๕๕	นางนวลจันทร์ พิจารณ์	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	น.ส.สวัสดิ์ พิจารณ์	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๖,๕๖๐	-	-	๖,๓๘๐
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านม่วงไข่											
๕๗	นางอุลลัย หอมหวล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๗	ครู	คศ.๑	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-				ว่างเดิม
	กองส่งเสริมการเกษตร											
๕๙	-	-	-	-	-	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๖๐	นายวรวุฒิ โทไข้ขร	กษ.บ.การจัดการการเกษตร	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๑๙,๘๐๐
๖๑	นายสรพงศ์ แลมกลาง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๒	น.ส.พรพรรณ ตามบุญ	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๖๓	-	-	๔๕-๓-๑๒-๓๐๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๐๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม