

-ฉบับ อบท.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙

\*\*\*\*\*



## ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การกำหนด ตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยมีหลักการและเหตุผล ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการและ การใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้าง ส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านยาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ



ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนภาระค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ

หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราคลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราคลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราคลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราคลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราคลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรา กำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็มักจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรา กำลัง ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาไม่มีสถานที่และกรรมวิธีในการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
- ๖.๒ การขาดความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
การใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่คุ้มค่า
- ๖.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก



๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการจ้างงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ กั้นแนวเขตที่สาธารณะ



๖.๒ ผีก่อบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ชุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบล โดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานฯ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแล รักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและกาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ดังนี้



## แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑. การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



๒. การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการ ความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๔. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษา คุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๕. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบ เรียบร้อยภายในประเทศสร้างร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพ การผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขา อุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถ ทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูป และพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบ แนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความ เชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการ พัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

๒. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่ หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาด และปลอดภัยของโลก



- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพสะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่า และยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

- การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (EMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

- การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

- การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

- การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์การระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์



(๔) การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

**๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคและเท่าเทียมกับทางสังคม**

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

**๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม**

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านหน้ารวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

**๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล ประกอบด้วย

(๑) ยุทธศาสตร์หลัก

- ๑.๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ๑.๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ๑.๓) ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ๑.๔) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ๑.๕) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

และสังคม

- ๑.๖) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๑.๗) ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
- ๑.๘) ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคมเทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
- ๑.๙) ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

THAILAND ๔.๐

ไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้



“ประเทศไทย ๔.๐ ” จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่มีรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง  
แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด (Vision) ประตู่อีสานสู่สากล

เป้าประสงค์กลุ่มจังหวัด (Goals) “สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมีกิน”

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ)

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดสุรินทร์

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์

๒. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์

๓. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไหม และอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดชัยภูมิ

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์

๔. การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์



๕. การพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด ชัยภูมิ นครราชสีมา สุรินทร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์ (Vision) บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สูพื้นที่

คุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตมีคุณธรรมและมีความสุข
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล
๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานและทั่วถึง
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๕. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณธรรม
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็กเยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้



๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีพละกำลังที่สมบูรณ์
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

#### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของเยาวชน
๒. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน
๓. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน มีรายได้น้อยกว่าเกณฑ์ จปฐ.
๔. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม
๗. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานด้านด้านสวัสดิการสังคม
๘. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน
๙. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข
๑๐. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม
๑๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนภายในเขตจังหวัด
๑๒. ระดับความสำเร็จของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

##### เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา

##### กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว



๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ OTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการศึกษาสู่การพัฒนาอาชีพ

#### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. ร้อยละของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
๔. มีศูนย์ข้อมูลการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว
๕. จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นทางมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน
๘. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๙. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๑๐. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมด้านกีฬาแก่เยาวชนและประชาชนทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม  
เป้าประสงค์ (Goals) สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง  
กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๕. พัฒนาระบบน้ำ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร



### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพ
  ๒. ร้อยละของสินค้าเกษตรกรรมได้รับการพัฒนาและแปรรูปสินค้า
  ๓. ร้อยละของจำนวนสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและมาตรฐาน
  ๔. จำนวนตลาดกลางสินค้าชุมชน
  ๕. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะอาชีพด้านต่างๆ
  ๖. ร้อยละของเกษตรกรที่ปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
  ๗. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถองค์กร

### เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาล

### กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม
๓. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการบริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. ร้อยละของงานบริการที่ได้จัดทำมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการ
๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนด
๕. ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์
๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร
๗. ร้อยละของงานที่บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล



ยุทธศาสตร์จังหวัดบุรีรัมย์ ๒๐ ปี จังหวัดบุรีรัมย์  
พัฒนาการเปลี่ยนแปลงของจังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. ๒๕๔๘ การสร้างทางรถไฟมายังจังหวัดบุรีรัมย์

พ.ศ. ๒๕๑๖ เกิดวิทยาลัยครูในจังหวัดบุรีรัมย์ (ขยายการศึกษา)

พ.ศ. ๒๕๓๗ เปิดการค้าชายแดนและมีสนามบิน

พ.ศ. ๒๕๕๔ สนามฟุตบอล/สนามรถแข่ง

บุรีรัมย์ก่อนเปลี่ยนแปลง พ.ศ. ๒๕๕๐-พ.ศ. ๒๕๕๓

- รายได้ต่อหัวประชากรต่ำ (๗๔)
- นักท่องเที่ยวเดิมน้อยมาก
- แหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี
- มีที่พักโรงแรมเพียง ๕ แห่ง
- ร้านอาหารสถานประกอบการน้อย
- สายการบินไม่มี

บุรีรัมย์หลังเปลี่ยนแปลง พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๙

- รายได้ต่อหัวประชากรเพิ่มขึ้น (อันดับ ๖๕)
- นักท่องเที่ยวเดิมนักติดอันดับ ๑ ใน ๕
- มีโรงแรมและที่พักเพิ่มขึ้น ๕๐ แห่ง
- มีร้านค้าสถานประกอบการเพิ่ม ๓๐ แห่ง
- มีผู้ประกอบการหน้าใหม่เพิ่มขึ้น ๒๐ แห่ง

(ผลสำรวจ ททท.จังหวัดปี ๒๕๕๘)

“บุรีรัมย์” เป็นจังหวัดพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับที่ ๗ ของประเทศ ด้วยจำนวนพลเมืองมากถึง ๑.๖ ล้านคน  
รองอันดับ๖ของประเทศ

“ประชาชาติธุรกิจ” ลงสำรวจพื้นที่พบว่าเศรษฐกิจของ “บุรีรัมย์” ขยายตัวอย่างมาก โดยเฉพาะธุรกิจ  
โรงแรม ที่พัก บ้านจัดสรร ร้านอาหาร โชว์รูมรถยนต์ และตลาดกลางคั้นส่วนการค้าปลีกในกลุ่มโมเดิร์น  
เทรด มีเกือบครบทุกค่าย ไม่ว่าจะเป็น แม็คโคร บิ๊กซี และโฮมโปรโดยพื้นที่ที่มีการลงทุนอย่างคึกคักอยู่ในย่าน  
ถนนบายพาส และบริเวณพื้นที่เขากระโดง



การขับเคลื่อนจังหวัดบุรีรัมย์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี บุรีรัมย์สู่เป้าหมาย

การพัฒนาที่มั่นคง และยั่งยืน ในการยุติความจน ยุติความหิวโหย ชีวิตที่มีสุขภาพดี การศึกษามีคุณภาพ ความเสมอภาคระหว่างเพศ น้ำสะอาดและสุขอนามัย พลังงานไร้มลพิษ เศรษฐกิจที่ยั่งยืน นวัตกรรมลดความไม่เสมอภาค ชุมชนที่ยั่งยืน บริโภคและผลิตอย่างรับผิดชอบต่อผู้การเปลี่ยนแปลงอากาศ ใช้ทรัพยากรในน้ำอย่างยั่งยืน ใช้ระบบนิเวศอย่างยั่งยืน สังคมที่สงบสุข ความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ

เป้าหมายพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างความอยู่รอด ที่พรั่งพร้อม มีอาหารดี มีบ้านปลอดภัย มีอารักขาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี สร้างความเป็นอยู่ดี มีสัมมนาอาชีพ มีผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมทำรายได้ เศรษฐกิจหมุนเวียน ร่ำรวยในอริยทรัพย์ ดังนี้

๑. อุตสาหกรรมเกษตรประสิทธิภาพ
๒. อุตสาหกรรมอาหารแหล่งอนาคต
๓. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๔. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงกีฬา
๕. อุตสาหกรรมสุขภาพ/สาธารณสุข
๖. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ
๗. อุตสาหกรรมการบริหาร/Logistics
๘. อุตสาหกรรมการค้าชายแดน/การค้าผ่านแดน
๙. อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต

BURIRAM : Destination of Spirit speed sport Happiness

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ให้เป็นไปด้วยความสะดวก
- ๑.๒ การพัฒนาขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำติดเคเบิลไฟฟ้าสาธารณะ และซ่อมแซมเคเบิลไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๔ การพัฒนาแหล่งเก็บน้ำ
- ๑.๕ การพัฒนาการให้บริการด้านคมนาคม
- ๑.๖ การพัฒนาสวนสาธารณะ



## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ๑.๒ เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- ๑.๓ ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๑.๕ ส่งเสริมการประมงหมู่บ้าน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๑.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๓ การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย
- ๑.๔ การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
- ๑.๕ การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
- ๑.๒ ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ๑.๓ การพัฒนาและจัดระบบของชุมชนและสังคม
- ๑.๔ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๕ ปรับปรุงและพัฒนารายได้



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต  
ของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

วิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)

๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้น
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (W)

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (O)

๑. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในสายงาน
๒. พนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานทุกตำแหน่ง
๓. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านต่างๆ

อุปสรรค (T)

๑. ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรာ ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา จ่ายจากเงินอุดหนุน ๔ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา



#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

##### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานเลือกตั้ง</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบในส่วนใด</li></ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li><li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานระเบียบข้อบังคับ</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ</li><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานเลือกตั้ง</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานกิจการสภา</li><li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบในส่วนใด</li></ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li><li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานระเบียบข้อบังคับ</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p>๒ <u>กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบัญชี</li><li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li><li>- งานการเงินและงบทดลอง</li><li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li></ul> <p>๓. <u>กองช่าง</u></p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li><li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li><li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li></ul>	<p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p>๒ <u>กองคลัง</u></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบัญชี</li><li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li><li>- งานการเงินและงบทดลอง</li><li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li></ul> <p>๓. <u>กองช่าง</u></p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li><li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li><li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li><li>- งานวิศวกรรม</li><li>- งานประมาณราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li><li>- งานออกแบบ</li></ul> <p>๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li><li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li><li>- งานระบายน้ำ</li><li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li></ul> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li><li>- งานสุขาภิบาลโรงงาน</li><li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li><li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li></ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยชุมชน</li><li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li><li>- งานสุขศึกษา</li><li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li><li>- งานป้องกันยาเสพติด</li></ul> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li><li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li><li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li></ul> <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li><li>- งานควบคุมมลพิษ</li></ul>	<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li><li>- งานวิศวกรรม</li><li>- งานประมาณราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li><li>- งานออกแบบ</li></ul> <p>๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li><li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li><li>- งานระบายน้ำ</li><li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li></ul> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li><li>- งานสุขาภิบาลโรงงาน</li><li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li><li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li></ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยชุมชน</li><li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li><li>- งานสุขศึกษา</li><li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li><li>- งานป้องกันยาเสพติด</li></ul> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li><li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li><li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li></ul> <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li><li>- งานควบคุมมลพิษ</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"><li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานติดตามตรวจสอบ</li><li>๔.๕ <u>งานควบคุมโรค</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเฝ้าระวัง</li><li>- งานระบาดวิทยา</li><li>- งานควบคุมโรคติดต่อและสัตว์น้ำโรค</li></ul></li><li>๔.๖ <u>งานบริการสาธารณสุข</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานรักษาและพยาบาล</li><li>- งานชั้นสูตรสาธารณสุข</li><li>- งานเภสัชกรรม</li><li>- งานทันตกรรม</li><li>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</li></ul></li><li>๕. <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></li><li>๕.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารวิชาการ</li><li>- งานนิเทศการศึกษา</li><li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li></ul></li><li>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li><li>- งานกิจการศาสนา</li><li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li><li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li><li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li></ul></li><li>๕.๓ <u>งานกิจการโรงเรียน</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดการศึกษา</li><li>- งานพลศึกษา</li><li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li><li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานติดตามตรวจสอบ</li><li>๔.๕ <u>งานควบคุมโรค</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเฝ้าระวัง</li><li>- งานระบาดวิทยา</li><li>- งานควบคุมโรคติดต่อและสัตว์น้ำโรค</li></ul></li><li>๔.๖ <u>งานบริการสาธารณสุข</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</li></ul></li><li>๕. <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></li><li>๕.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารวิชาการ</li><li>- งานนิเทศการศึกษา</li><li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li></ul></li><li>๕.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li><li>- งานกิจการศาสนา</li><li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li><li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li><li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li></ul></li><li>๕.๓ <u>งานกิจการโรงเรียน</u><ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดการศึกษา</li><li>- งานพลศึกษา</li><li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li><li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li></ul></li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานศูนย์เยาวชน</li><li>- งานกีฬา</li><li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li><li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li></ul> <p><b>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ</li><li>- งานข้อมูล</li><li>- งานสุขศึกษา</li></ul> <p><b>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานฝึกอบรม</li><li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ</li></ul> <p><b>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p><b>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการเกษตร</li><li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานข้อมูลทางการเกษตร</li><li>- งานพัฒนาศักยภาพทางการเกษตร</li></ul>	<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานศูนย์เยาวชน</li><li>- งานกีฬา</li><li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li><li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li></ul> <p><b>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ</li><li>- งานข้อมูล</li><li>- งานสุขศึกษา</li></ul> <p><b>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานฝึกอบรม</li><li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ</li></ul> <p><b>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p><b>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการเกษตร</li><li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานข้อมูลทางการเกษตร</li><li>- งานพัฒนาศักยภาพทางการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</b> - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลทางการเกษตร - งานพัฒนาศักยภาพทางด้านการเกษตร	<b>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</b> - งานข้อมูลวิชาการ - งานข้อมูลทางการเกษตร - งานพัฒนาศักยภาพทางด้านการเกษตร	

**หมายเหตุ**

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำนักปลัด อบต. (๐๑)**
๓. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๔. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)
๕. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)
๖. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)
๗. ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.)
๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
๙. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๑๐. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา



**พนักงานทั่วไป**

๑๑. ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป

**กองคลัง (๐๔)**

๑๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑๓. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)

๑๔. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)

๑๕. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)

๑๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

๑๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)

**ลูกจ้างประจำ**

๑๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๑๙. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

**กองช่าง (๐๕)**

๒๐. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๒๑. ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน

๒๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๒๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๒๔. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)

๒๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)**

๒๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

๒๗. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

๒๘. ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป

๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา



**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)**

๒๙. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๐. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง**

๓๑. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๒. ตำแหน่ง ครู ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)**

๓๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

**กองสวัสดิการสังคม (๑๑)**

๓๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๕. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

**หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**

๓๖. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

**กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)**

๓๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๘. ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

**รวม**

**๓๘ ตำแหน่ง ๔๔ อัตรา**

ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำล้าง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้



# -ฉบับ อบต.-

-๓๔-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.กลางสรรหา
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กต.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# -ฉบับ อบต.-

-๓๕-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.กลางสรรหา
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งอุดหนุน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								



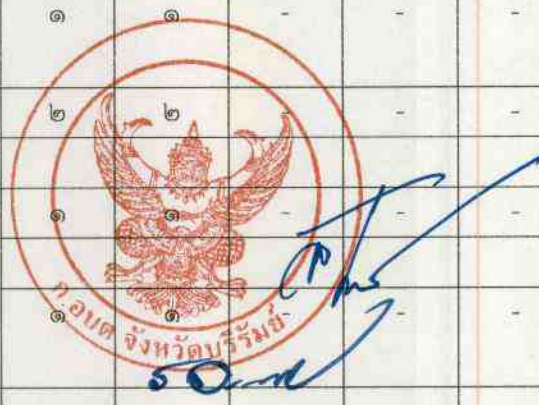
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# -ฉบับ อบต.-

-๓๖-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน งบ อปท.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ ก.กลางสรรหา
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๒,๖๒๐	๑๔,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๔๔๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓,๕๐๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๓๑,๘๘๐	-	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๙,๖๘๐	-	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๓๓,๐๐๐	-	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๕	นิติกร (ชก.)	๑	๒๙,๖๘๐	-	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑๙,๒๐๐	-	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๘๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง.)	๑	๒๓,๑๔๐	-	๒๗๗,๖๘๐	๙,๑๒๐	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๓๓๐	-	๒๓๑,๙๖๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๘๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๙	คนงานทั่วไป	๔	๙,๐๐๐	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๒๕,๙๗๐	-	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑๖,๙๖๐	-	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑๑,๕๑๐	-	๑๓๘,๑๒๐	๕,๐๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>							
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๐,๐๔๐	-	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๒,๙๒๐	-	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๒,๐๔๐	-	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๗,๙๐๐	-	๒๑๔,๘๐๐	๘,๖๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๖,๑๙๐	-	๑๙๔,๒๘๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๙,๖๙๐	-	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๒๕,๙๗๐	-	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	คณงานทั่วไป	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ชก.) <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง</u>	๑	๒๖,๔๖๐	-	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-
๕	ครู <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>	๒	-	-	-	-	-	-
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๔๐๐	-	๒๖,๘๘๐	๑,๐๘๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐
			๒,๒๔๐	-				

๖) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	-	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	-	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๔๐	๑๓,๓๒๐

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๘) กองส่งเสริมการเกษตร มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๒๖,๔๖๐	-	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓,๔๕๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๕๗,๒๒๒,๕๐๑	๖๐,๐๘๓,๖๒๖	๖๓,๐๘๗,๘๐๗

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือ ถัดไปเพิ่ม ๕%



๘. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อสกุล(ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน ในสังขระยะ ๓ ปี ข้างหน้า		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)		ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (อ)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(ข)	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑	๑	๕๓๑,๕๕๐	๑๒๕,๐๐๐	๑	๑	๑๖๗,๕๕๐	๑๖๗,๕๕๐	๓๓๕,๑๐๐	๓๓๕,๑๐๐	๓๓๕,๑๐๐	(๓๕,๒๕๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๓๗๐,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑๓๓,๕๕๐	๑๓๓,๕๕๐	๒๖๗,๑๐๐	๒๖๗,๑๐๐	๒๖๗,๑๐๐	(๓๓,๕๕๐)
๓	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๓	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑๓๓,๐๕๐	๑๓๓,๐๕๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	(๓๔,๒๕๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๓๕๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑๓๓,๕๕๐	๑๓๓,๕๕๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	(๓๓,๕๕๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑๓๓,๕๕๐	๑๓๓,๕๕๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	(๓๓,๕๕๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑๓๓,๕๕๐	๑๓๓,๕๕๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	(๓๓,๐๐๐)
๗	นิติกร	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑๓๓,๕๕๐	๑๓๓,๕๕๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	๒๖๖,๑๐๐	(๓๓,๕๕๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๒๓๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๒๒๑,๒๕๐	๒๒๑,๒๕๐	๒๒๑,๒๕๐	(๒๗,๒๕๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๒๓๐,๖๕๐	๐	๑	๑	๙,๕๕๐	๙,๕๕๐	๒๒๑,๑๐๐	๒๒๑,๑๐๐	๒๒๑,๑๐๐	(๒๗,๑๕๐)
๑๐	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	-	-	๑	๒๓๐,๕๕๐	๐	๑	๑	๙,๓๐๐	๙,๓๐๐	๒๒๑,๒๕๐	๒๒๑,๒๕๐	๒๒๑,๒๕๐	(๒๗,๓๕๐)
๑๑	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าการจะต้องใช้		อัตราจำกัด	ภาวะค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในชั้น	เพิ่ม/ลด		ที่เพิ่มขึ้น (๓)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๕	คณบดีทั่วไป	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	<b>กองคลัง(๑๕)</b>																
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๓๗๓,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	ว่างเต็ม	
	(นักบริหารงานการคลัง)															(ให้นักบริหารงาน)	
๑๖	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๓๓๓,๖๕๐	๐	-	๑	๑	-	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	-	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	ว่างเต็ม	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	-	๑	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	ว่างเต็ม	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๒๗๗,๕๐๐	๐	-	๑	๑	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	ว่างเต็ม	
๒๑	ลูกจ้างประจำ																
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๒๕๐,๓๗๐	-	-	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	ว่างเต็ม	
๒๒	ผู้ช่วยช่างพิมพ์งานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑๓๗,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	ว่างเต็ม	
๒๓	ผู้ช่วยกรรมการช่าง	ต้น	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๓๓๗,๕๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	ว่างเต็ม	
	(นักบริหารงานช่าง)																
๒๔	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐	ว่างเต็ม	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗-๓๐-๕-๒๐๒๒-๐๐๑	๑	๒๒๗,๕๐๐	๐	-	๑	๑	-	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	๑๐,๕๒๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้		อัตรากำลังคน		การค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	ที่เพิ่มขึ้น (ค)	ที่เพิ่มขึ้น (ค)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๖	พนักงานช่างโยธา	-	-	๑	๒๑๔,๕๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๑๕,๕๐๐	๒๑๕,๕๐๐	๒๑๕,๕๐๐	(๑๗,๕๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	๑	๑๙๕,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๐๓,๗๕๐	๒๐๓,๗๕๐	๒๐๓,๗๕๐	(๑๖,๕๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑๘๖,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๘,๖๕๐	๘,๖๕๐	๘,๖๕๐	๑๙๔,๙๐๐	๑๙๔,๙๐๐	๑๙๔,๙๐๐	(๑๕,๖๕๐)
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา/แยกแ้ว	-	-	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๑	๕,๗๕๐	๕,๗๕๐	๕,๗๕๐	๑๔๓,๒๕๐	๑๔๓,๒๕๐	๑๔๓,๒๕๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)	ต้น	๒๗-๓๐-๖-๓๐๑๕-๐๑๑	๑	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๘๖,๒๐๐	๔๘๖,๒๐๐	๔๘๖,๒๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๒๗-๓๐-๖-๓๐๑๕-๐๑๑	๑	๓๑๓,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๓๒๖,๙๐๐	๓๒๖,๙๐๐	๓๒๖,๙๐๐	(ให้ ก.กลางสรรหา)
๓๒	พนักงานทั่วไป	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)</b>																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓๐-๖-๒๓๐๕-๐๑๑	๑	๓๕๒,๗๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๑๓,๕๐๐	๔๑๙,๗๕๐	๔๑๙,๗๕๐	๔๑๙,๗๕๐	(๒๘,๕๐๐)
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๗-๓๐-๖-๒๓๐๕-๐๑๑	๑	๓๓๘,๕๐๐		๑	๑	-	-	๑	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๓๕๑,๐๐๐	๓๕๑,๐๐๐	๓๕๑,๐๐๐	
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๖	ครู	ชำนาญการ	๒๗-๓๐-๖-๒๓๐๕-๐๑๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๗	ครู	ชำนาญการ	๒๗-๓๐-๖-๒๓๐๕-๐๑๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน



หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราได้ยื่นบัญชี/ข้อบัญญัติ

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕๗,๒๒๒,๕๐๓

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๖๐,๐๘๓,๒๒๖

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ๖๓,๐๘๗,๘๐๗

มาจากร้อยละ ๕% ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จากข้อบัญญัติ

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีพ เป็นเงินจำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท ก็ให้ว่า ๕,๐๐๐,๐๐๐ หักออกทั้ง ๓ ปี)

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕๗,๒๒๒,๕๐๓-๕,๐๐๐,๐๐๐=๕๒,๒๒๒,๕๐๓

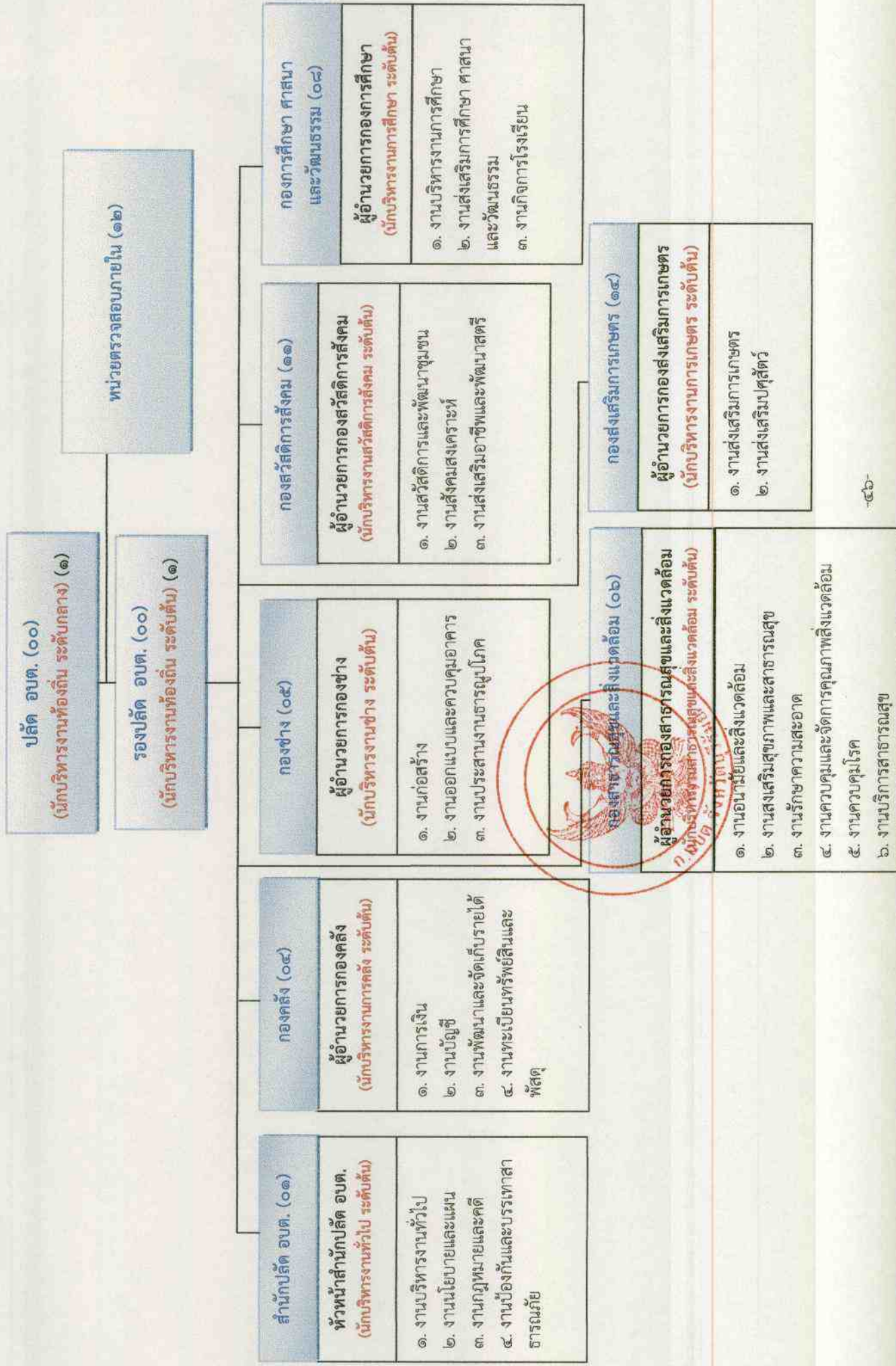
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๖๐,๐๘๓,๒๒๖-๕,๐๐๐,๐๐๐=๕๕,๐๘๓,๒๒๖

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๖๓,๐๘๗,๘๐๗-๕,๐๐๐,๐๐๐=๕๘,๐๘๗,๘๐๗

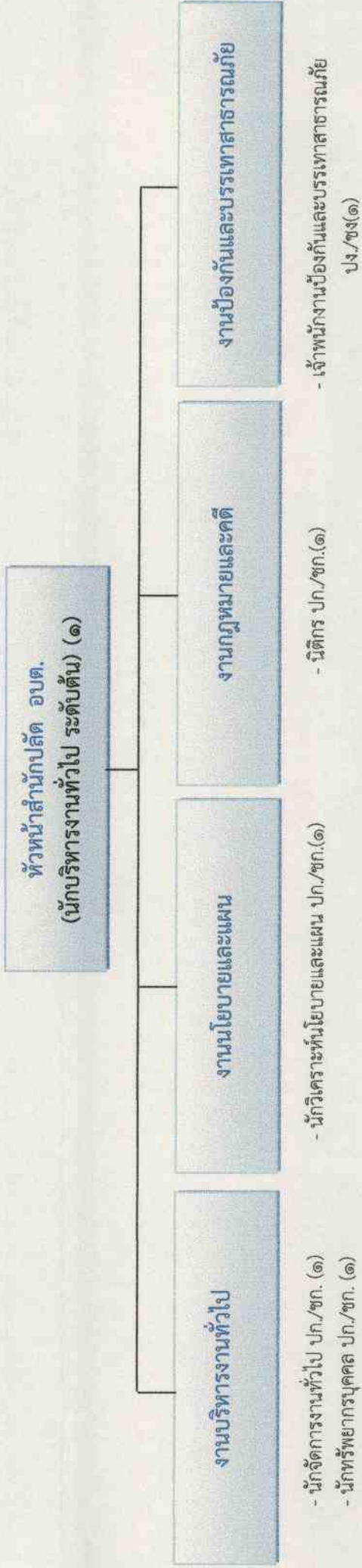
(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๑)



- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
  - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
  - เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๔)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.(๑)

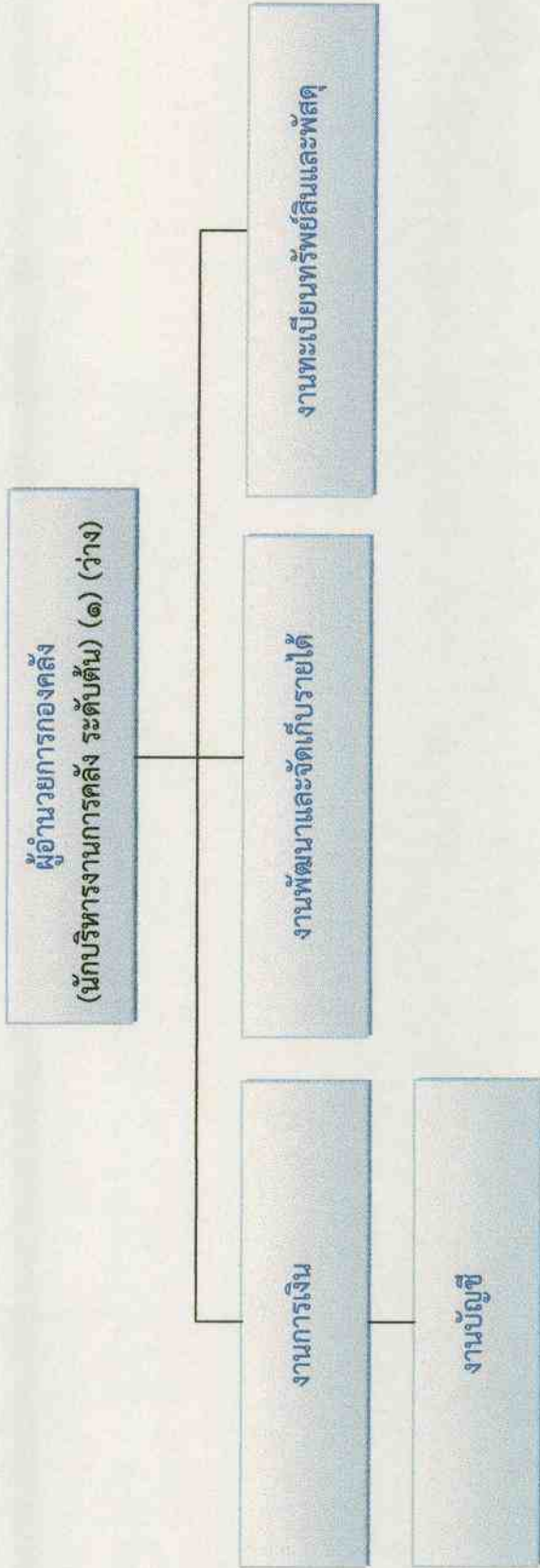
- นิติกร ปก./ชก.(๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง(๑)



ประเภท ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อ.ต.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๔	๐	๒	๑	๔	๑๒
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๔	๐	๒	๑	๔	๑๒
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

## โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๔)



- นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)

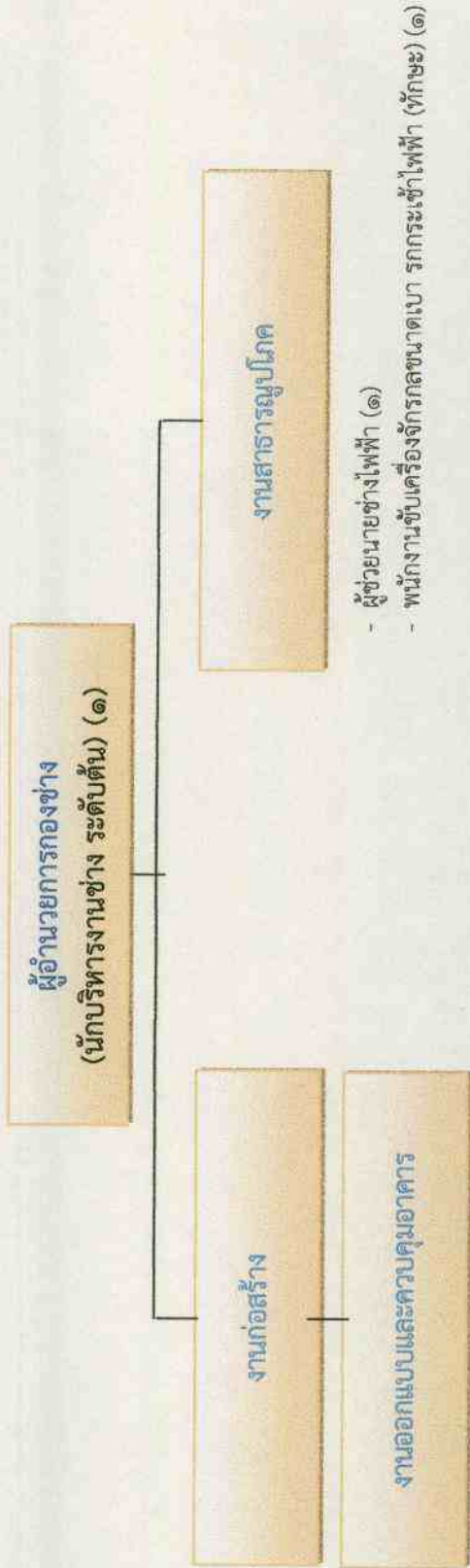
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ขพ.	อว.ชก./ชก.ด.ป.อ.ล.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๓	๑	๑	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๑	๑	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๓

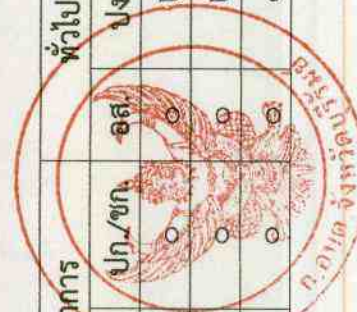
# โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๕)



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา รกกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ) (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชป.	อป.ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๔	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๖
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๒)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น ) (๑) (ว่าง)

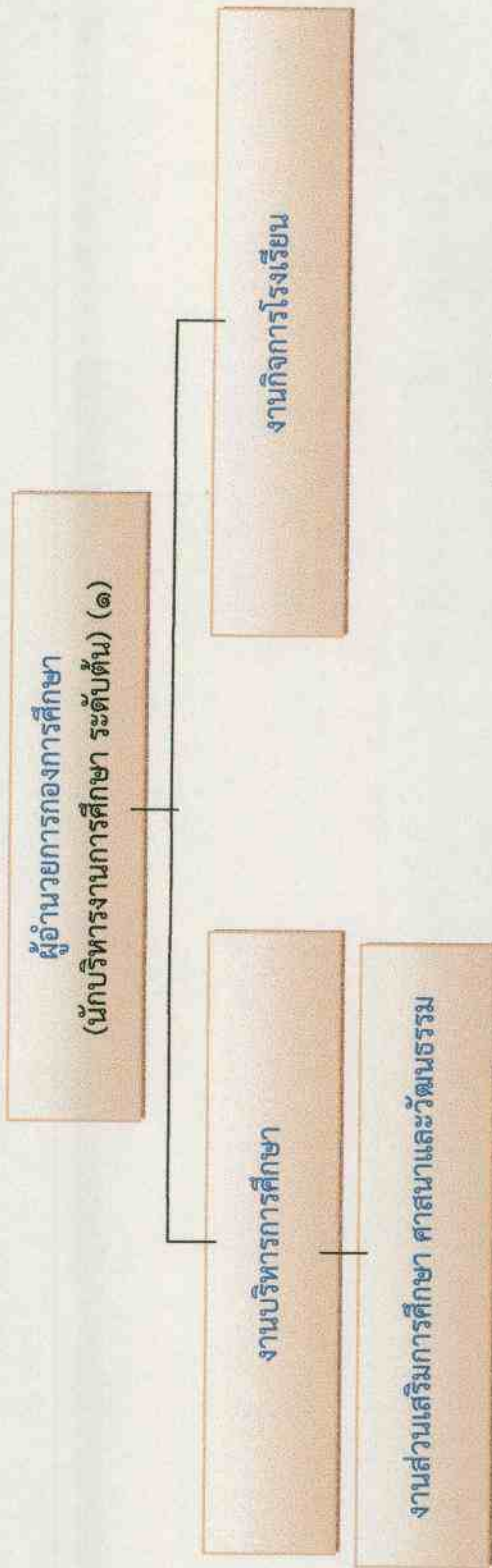
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมโรค
- งานบริการสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)  
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก./ชค.	อส.	ปง./ชง.					
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๘)



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง

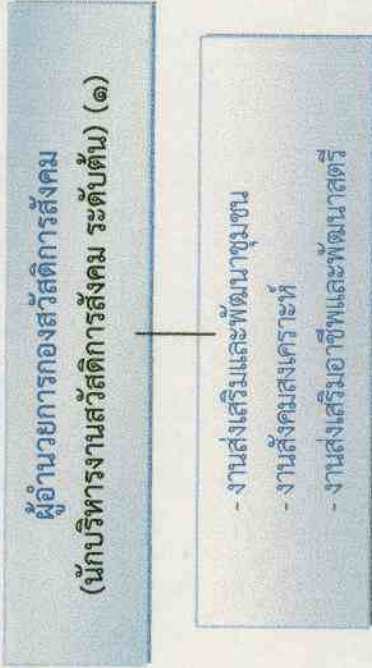
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๒)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๑)

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ระดับ	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๑	๒	-

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๑๑)

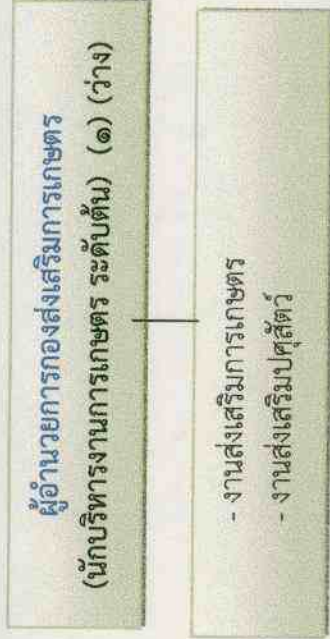


- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๒)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๓
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

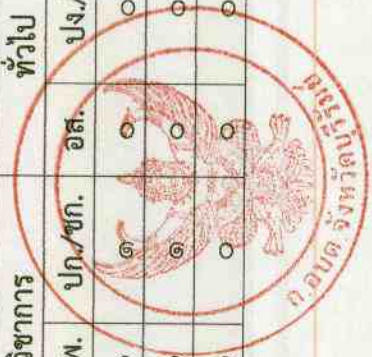


โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๑๔)



- นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

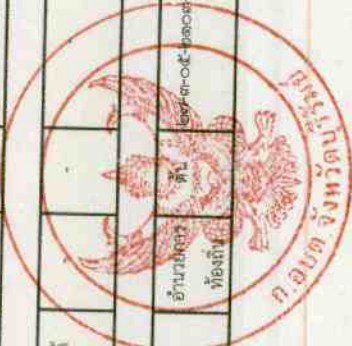


๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

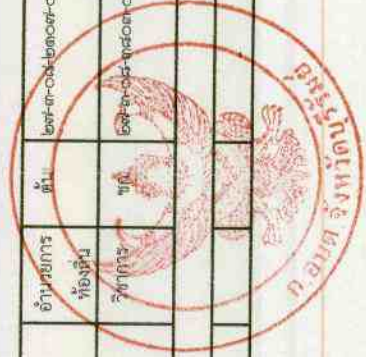
ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทบริหารท้องถิ่น	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทบริหารท้องถิ่น	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ (เงินค่าตอบแทน)	
๑	นางเบญจมาภรณ์ วรรณโกษิต	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๑,๕๕๐ (๒๖,๒๖๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๒๗๙,๕๕๐	
๒	นางสาวทัศนีย์ พรหมวิจิต	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๕,๕๖๐ (๓๑,๐๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๙,๕๖๐	
<b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b>														
๓	นายประเสริฐ แก้วมะ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๖,๑๖๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๒,๑๖๐	
๔	นางสาวอรุณงค์ คงมโนะ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๗๕,๕๖๐ (๓๑,๕๘๐x๑๒)	-	-	-	
๕	นางสาวประภายา วิทงหิน	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	
๖	นางสาวนิภาพร รินทรธำมา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๕,๐๐๐ (๓๑,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๗	นายประสิทธิ์ พุดสูงเนิน	ปริญญาโท (นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๕	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๕	นิติกร	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	
๘	นางณัฐธริย์ สุดตาชาติ	ปริญญาตรี (บัญชี)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๕๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	-	
๙	จำเริญพร พรหมวิจิตร	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานช่างยนต์และรถจักรยานยนต์	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานช่างยนต์และรถจักรยานยนต์	ปง.	๒๗๗,๖๘๐ (๒๓,๑๓๕x๑๒)	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คนวุฒิ)</b>														
๑๐	นายอาทิตย์ สิงห์ชัย	ปริญญาตรี(ร.บ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๓๑,๕๖๐ (๑๙,๓๓๐x๑๒)	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	



ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ของเงินเดือน			หมายเหตุ				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ (เงินค่าตอบแทน)					
๑๒	นางธนภัต์ ชัยปัญญา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	ตำแหน่ง	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	
๑๓	นายธรรมศักดิ์ แสงสุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๔	นางศกานติสา สุจริรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																		
๑๕	-	-	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ชก.	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ชก.	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ชก.	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๕,๖๐๐
๑๖	นางศกานตา สุจริรัมย์	ปริญญาโท(บริหารธุรกิจ)	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๓๓,๖๐๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	-	-	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.๓/ชก.	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.๓/ชก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๘	นางพรณี สุวิเศษ	ป.๓(การบัญชี)	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๓	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๓	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๙	นายธีรกร ยอดใส	ป.๓.เทคนิคเครื่องกล	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๓	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๓	๑๓๘,๒๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๐	-	-	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๓/ช.	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๓/ช.	๒๒๗,๕๐๐	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๒๑	นางสุภารัตน์ ศรีอินทร์	อนุปริญญา (บริหารธุรกิจ)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๒	นางสาวประนอม สีสินมา	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>กองช่าง (๑๔)</b>																		
๒๓	นายประสาน ชัยงัก	ปริญญาตรี(วิศวกรรมศาสตร์)	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ชก.	๒๒๗-๓-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ชก.	๓๓๕,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	-	-	-	๕๓๗,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐x๑๒)



ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม				ครอบครัวกำลังใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๒๔	นายจิรายุทธ์ บุตรสิงห์	ปวส.(ช่างเขียนแบบ)	๒๗-๓-๐๕-๕๗๖๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๗-๓-๐๕-๕๗๖๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๗,๕๐๐	-	-	
๒๕	นายสุภามาร สุตตาชาติ	ปวส.(พีชศาสตร์) คสม. ๖ นก.	๒๗-๓-๐๕-๕๓๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๒๗-๓-๐๕-๕๓๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๒๖,๕๐๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๖	นายธีรพงษ์ ปานังนาม	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๓,๕๐๐	-	-	
๒๗	นายสิริชัย คงคำ	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๙,๕๐๐	-	-	
๒๘	นายศรีบุญย์ สักดิ์สุทิพย์	ปวช.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓,๖๕๐	-	-	
๒๙	นายปราบุญ วิเศษนคร	ปวส.ก่อสร้าง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	๑๓,๕๐๐	-	-	
<b>กองสภานายกผู้ดูแลสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>														
๓๐	-	-	๒๗-๓-๐๖-๓๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม)	ชำนาญการ	ต้น	๒๗-๓-๐๖-๓๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม)	ชำนาญการ	ต้น	๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓,๖๐๐
๓๑	นางสีดาเมือง เกตุชาติ	ปริญญาโท (บริหารงานสาธารณสุข)	๒๗-๓-๐๖-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๖-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๓๑,๖๕๐	๓๑,๖๕๐	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๓๒	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐,๕๐๐	-	-	ว่าง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>														
๓๓	นางอวยพร แคนดี	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ชำนาญการ	ต้น	๓๕,๒๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๘,๕๐๐
๓๔	นางกัญฉวี เทพพิทยา	ปริญญาโท (บริหารงานการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	-	-
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง</b>														
๓๕	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร



ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				ของเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
๓๖	นางสาวสิริพร ชาศิตำดี	ปริญญาโท (บริหารการศึกษ)	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๑-๐๕๒ ครู			-								งบอุดหนุน
๓๗	นางสมพร วิเศษนคร	ปริญญาโท (บริหารการศึกษ)	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๑-๐๕๓ ครู			-								งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(พิเศษ)													
๓๘	นางสาววิศรา พรหมวิจิตร	ปริญญาตรี (ศึกษานิเทศก์)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-								งบอุดหนุน
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>														
๓๙	นายสำริด ศรีเพทอง	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น		อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-		๕๕๔,๗๒๐
๔๐	นางนิตยา บุญหวาน	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.		วิชาการ	ชก.	๓๒๘,๗๒๐ (๒๗,๕๕๐x๑๒)				
๔๑	นางสาวอรุณ สุวีวัฒนา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.		วิชาการ	ชก.	๓๒๘,๗๒๐ (๒๗,๕๕๐x๑๒)				
<b>หน่วยตรวจซ่อมภายใน (๑๒)</b>														
๔๒	-	-	๒๗-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.		วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>กองส่งเสริมสุขภาพสัตว์ (๑๔)</b>														
๔๓	-	-	๒๗-๓-๑๔-๒๓๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมสุขภาพสัตว์ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น		อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๓,๒๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-		๔๐๕,๒๐๐
๔๔	นางสาวอภา โพธิ์นิมแดง	ปริญญาตรี (สัตวศาสตร์)	๒๗-๓-๑๔-๒๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.		วิชาการ	ชก.	๓๓๗,๕๒๐ (๒๗,๕๖๐x๑๒)				ว่างเต็ม



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคราชการ ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ที่ ๑๗๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรา ตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลบ้านยาง        | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง      | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | เป็นกรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร        | เป็นกรรมการ             |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.                 | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             | ผู้ช่วยเลขานุการ        |

ให้คณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลบ้านยาง

สำเนาถูกต้อง  
๒. กำหนดโครงสร้าง...

นางดาวประกาย วิทกเห็น  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านยางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

  
(นายแหล่) รินอำภา

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



**สำเนาถูกต้อง**



นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ร่าง.....

พิมพ์.....

ตรวจ.....

ตาม.....



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง โทร. ๐๔๔ ๑๘๖๐๗๙

ที่ บร๗๔๘๐๑/ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ในวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ หอประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายแพทย์ รัตนอำภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

*[Handwritten signatures of committee members]*

สำเนาถูกต้อง

*[Handwritten signature]*  
นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
เมื่อวันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐  
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

\*\*\*\*\*

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
.....  
.....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
.....  
.....
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา  
๑. การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ(ถ้ามี)  
.....  
.....



สำเนาถูกต้อง

นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	ประธานกรรมการ	แหล่ รินอำภา
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	กรรมการ	เบญจมาภรณ์ วรรณโกษิตย์
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	ทักษิณี พรหมวิจิต
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	ประสาน เชียงกา
๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	สำเนียง เกตุชาติ
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	อวยพร แดนดี
๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	สำริด ศรีไพนทอง
๘	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ	ทักษิณี พรหมวิจิต
๙	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ	ประเสริฐ แก้วมะ
๑๐	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ดาวประกาย วิทกเหิน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมครั้งที่

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยให้ อบต. ดำเนินการตามข้อ ๑-๓ ตามหนังสือที่แจ้งแล้วนั้นพร้อมทั้งได้แนบคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ อบต. แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ นางดาวประกาย วิทกเหิน
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือ ระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ที่ ๑๗๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง       | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง      | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          | เป็นกรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร        | เป็นกรรมการ             |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.                 | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

คณะกรรมการจัดทำแผนมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนด ตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งดังกล่าวข้างต้นได้พิจารณาถึง อำนาจหน้าที่ ความต้องการกำลังคน และการวางแผนจากการใช้กำลังคนเพื่อมาบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไปซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๙) แผนพัฒนาสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

นางดาวประกาย วิหคเหิน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



เลขานุการ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการจ้างทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาไม่มีสถานที่และกรรมวิธีในการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
- ๖.๒ การขาดความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่คุ้มค่า
- ๖.๓ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง



*(Handwritten signature)*

นางดาวประกาย วิหกเห็น  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**สำเนาถูกต้อง**

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขุมขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ กั้นแนวเขตที่สาธารณะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการฯ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ

หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตาม หลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานฯ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแล รักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว



ส่วนปกครอง

*[Handwritten Signature]*

นางดาวประกาย วิหกแทน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและกาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด มีดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**แนวทางการพัฒนา**

- ๑.๑ การพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ให้เป็นไปด้วยความสะดวก
- ๑.๒ การพัฒนาขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำติดเคเบิลไฟฟ้าสาธารณะ และซ่อมแซมเคเบิลไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๔ การพัฒนาแหล่งเก็บน้ำ
- ๑.๕ การพัฒนาการให้บริการด้านคมนาคม

นางดาวประกาย วิหกเห็น  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑.๖ การพัฒนาสวนสาธารณะ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ  
แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ๑.๒ เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- ๑.๓ ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๑.๕ ส่งเสริมการประมงหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๑.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๓ การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย
- ๑.๔ การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
- ๑.๕ การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม  
แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี  
แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
- ๑.๒ ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ๑.๓ การพัฒนาและจัดระบบของชุมชนและสังคม
- ๑.๓ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

กรรมการ (ปลัด อบต.)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา

ในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

วิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)

๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้น
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นางดาวประกาย วิหกแทน

ส่วนาถูกต้อง



**จุดอ่อน (W)**

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

**โอกาส (O)**

๑. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในสายงาน
๒. พนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานทุกตำแหน่ง
๓. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านต่างๆ

**อุปสรรค (T)**

๑. ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ข้อ ๓ บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายสำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลที่ประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตราที่กำลังคาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในการนี้พบว่าการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

นางดาวประกาย วิทกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ทำหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ที่ บร ๗๔๘๐๑/ว ๘๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอข้อมูลอัตรากำลังตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๓ แห่ง เพื่อเปรียบเทียบ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกัน ประการใด จึงขอชี้แจง/เปรียบเทียบในที่ประชุมดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๑ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน - คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๐ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ คน

จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓๐ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๕ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๐ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ คน

รายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๒๒,๐๒๕,๕๔๑.- บาท

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๕ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๖ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔ คน

จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๘ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๗ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔ คน

รายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๕๑,๓๙๐,๐๐๐.- บาท

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๐ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน - คน
พนักงานจ้าง	จำนวน ๕ คน



สำเนาถูกต้อง

นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง**

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๑ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ คน
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน - คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ คน

รายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๔๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

**๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง**

**จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง**

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๒ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๒ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๖ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔ คน

**จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง**

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๔ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๒ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๗ คน
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ คน

รายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๕๔,๔๙๗,๖๒๐.- บาท

เมื่อเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางทั้ง ๓ แห่ง พิจารณาด้านพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณารายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก็มีความใกล้เคียงกันเป็นบางแห่ง ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาเปรียบเทียบแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลว่าแตกต่างหรือไม่เห็นควรปรับเพิ่มหรือปรับลด

กรรมการและเลขานุการ

ขอให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง(ทน.ส่วน ผอ.กอง ทุกกอง) ได้วิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อใช้คำนวณจำนวนอัตรากำลังคน ของแต่ละส่วนด้วยครับ (เอกสารตามบัญชีแสดงการคำนวณของแต่ละตำแหน่ง) และเมื่อคณะกรรมการได้วิเคราะห์ปริมาณงานแล้วจึงขอให้ผู้ช่วยเลขานุการได้สรุป จำนวนที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งอีกทีครับ

**สำเนาถูกต้อง**

นางดาวประกาย วิทกเพน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขาธิการ

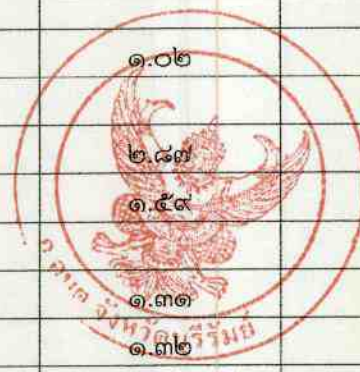
สรุปปริมาณงานและตำแหน่งที่ต้องการ มีดังนี้

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ	หมายเหตุ
๑	นางเบญจมาภรณ์ วรรณโกษิตย์	ปลัด อบต.	๑.๙๙	
๒	นางสาวทัศนีย์ พรหมวิจิต สำนักปลัด อบต.	รองปลัด อบต.	๑.๑๑	
๓	นายประเสริฐ แก้วมะ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑.๘๗	
๔	นางอรอนงค์ เพี้ยชันทา	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑.๔๙	
๕	นางดาวประกาย วิหกเหิน	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๒๒	
๖	นางสาวนิภาพร รินทร์อำภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑.๓๙	
๗	นายประสิทธิ์ พุดสูงเนิน	นิติกร ชำนาญการ	๑.๒๘	
๘	นางณัฐฉรีย์ สุดตาชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑.๗๘	
๙	จำเอกเสณี พรหมวิจิตร พนักงานจ้างตามภารกิจ	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติงาน	๑.๘๑	
๑๐	นายอาทิตย์ สิงหชัย พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑.๑๕	
๑๑	นายปราชญ์ วิเศษนคร	คนงานทั่วไป	๑.๓๒	
๑๒	นางสาวสุนิสา สุขวิบูรณ์	คนงานทั่วไป	๑.๑๗	
๑๓	นางอนงค์ ชัยปัญญา	คนงานทั่วไป	๑.๕๕	
๑๔	นายธรรมศักดิ์ แสงสุข กองคลัง	คนงานทั่วไป	๑.๓๔	
๑๕	ว่าง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑.๑๑	
๑๖	นางวาสนา สุขวิเศษ	นักวิชาการคลัง ชำนาญการ	๑.๖๓	
๑๗	ว่าง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑.๒๓	
๑๘	นางพรรณณี วิเศษสัตย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑.๕๑	
๑๙	นายวัชรกร ยอดไธสง	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑.๗๓	
๒๐	ว่าง ลูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑.๒๓	
๒๑	นางสุภารัตน์ ศรีอินทร์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๑๑	
๒๒	นางประนอม สีสีบมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๘๘	สำเนาถูกต้อง



นางดาวประกาย วิหกเหิน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ	หมายเหตุ
	กอง ช่าง			
๒๓	นาย ประสาน เชียงกา	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑.๗๗	
๒๔	นาย จิรายุทธิ์ บุตรสิงห์	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑.๕๒	
๒๕	นายสามารถ สุดตาชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑.๖๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๖	นายจිරพงษ์ ปานใจนาม	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๖๗	
๒๗	นายสัญญาชัย ดวงคำ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๖๙	
๒๘	นายศรัณย์ ศักดิ์สุทธิพิศ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑.๕๓	
๒๙	นายปราชญ์ วิเศษนคร	พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	๑.๗๒	
	กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๓๐	ว่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑.๐๒	
๓๑	นางสำเนียง เกตุชาติ	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	๑.๐๒	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๓๒	ว่าง	คนงานทั่วไป	๑.๐๒	
	กอง การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม			
๓๓	นางอวยพร แตนดี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๒.๘๗	
๓๔	นางก้อศิริ เทพศัทธา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑.๕๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง			
๓๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑.๓๑	
๓๖	นางสาวศิริพร ชาติดำดี	ครู คศ.๒	๑.๓๒	
๓๗	นางสมควร วิเศษนคร	ครู คศ.๒	๑.๒๔	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๘	นางสาววิศรดา พรหมวิจิตร	ผู้ดูแลเด็ก	๑.๓๖	
	กองสวัสดิการสังคม			
๓๙	นายสำริด ศรีโพทอง	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	๑.๒๘	
๔๐	นางนิตยา บุญหวาน	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑.๐๙	
๔๑	นางสาวมธุรส คู่วัฒนา	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑.๑๘	
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๔๒	ว่าง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.)	๑.๘๐	
	กองส่งเสริมการเกษตร			
๔๓	ว่าง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	๑.๐๒	
๔๔	นางสาวอภา โพธิ์นัมแดง	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๕.๗๓	



ตำแหน่งว่าง

นางดาวประกาย วิหกแทน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรรมการ (ผอ.กองการศึกษา)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป  
เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็ก  
เล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้  
อัตราส่วน ๑๐:๑ และทหมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครู  
ผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน
๓. ห้องจัดประสบการณ์ให้มีเด็กปฐมวัยห้องละ ๒๐ คน และทหมีเศษเด็กปฐมวัย  
ตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้องจำนวนเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็ก  
เล็กบ้านยาง มีจำนวน ๔๒ คน จึงสามารถคำนวณจำนวนครูได้เป็น ๔๒ : ๔

ประธานกรรมการ (นายก อบต.)

เมื่อหัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกองแต่ละส่วนได้แสดงค่าปริมาณในแต่ละตำแหน่ง  
แล้ว ส่วนไหนกอง/ส่วนไหนที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ขอให้พิจารณาปรับเพิ่มปรับ  
ลดในคราวเดียวกันเลย

มติที่ประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ

รับทราบ

ขอแจ้งภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จาก  
งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาไว้ในข้อบัญญัติ มาจากร้อยละ ๕% ของปีงบประมาณ  
๒๕๖๓ จากข้อบัญญัติ (งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติปี ๒๕๖๓ เท่ากับ  
๕๔,๔๙๗,๖๒๐.- บาท) ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๖  
(๑๓,๙๙๖,๖๕๐x๑๐๐/๕๗,๒๒๒,๕๐๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คิด  
เป็นร้อยละ ๒๔.๐๗ (๑๔,๔๖๐,๑๖๙x๑๐๐/๖๐,๐๘๓,๖๒๖) งบประมาณรายจ่ายประจำปี  
พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๗ (๑๔,๙๓๐,๘๑๘x๑๐๐/๖๓,๐๘๗,๘๐๗)กรณีหักเงิน  
อุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓  
มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน ๒๓,๖๗๖,๙๐๐.- บาท ก็ให้นำ  
๒๓,๖๗๖,๙๐๐.-บาท หักออกทั้ง ๓ ปี งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็น  
ร้อยละ ๔๑.๗๒ (๑๓,๙๙๖,๖๕๐x๑๐๐/๓๓,๕๔๕,๖๐๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.  
๒๕๖๕คิดเป็นร้อยละ๓๙.๗๒ (๑๔,๔๖๐,๑๖๙x๑๐๐/๓๖,๔๐๖,๗๒๖) งบประมาณรายจ่าย  
ประจำปีพ.ศ.๒๕๖๖คิดเป็นร้อยละ๓๗.๘๘ (๑๔,๙๓๐,๘๑๘x๑๐๐/๓๙,๔๑๐,๙๐๗)

ประธานกรรมการ (นายก อบต.)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
๒๕๖๓ ในการนี้จึงขอคณะกรรมการพิจารณาตามแผนเดิมไปก่อน และในส่วนไหนที่มี  
ปริมาณมากหรือน้อย และต้องการกำหนดอัตราตำแหน่ง ในครั้งต่อไปก็ขอให้ดำเนินการ  
ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ปรับเพิ่ม/ปรับลด แล้วแต่คณะกรรมการพิจารณาโดยคำนึงถึง  
ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ต้องไม่เกิน ๔๐

มติที่ประชุม

เห็นชอบดำเนินการตามแผนเดิม

สำเนาถูกต้อง

นางดาวประกาย วิหกเห็น  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม  
เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จดยางานการประชุม

(นางดาวประกาย วิทเทิน)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

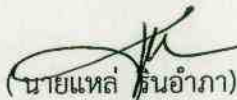


ผู้จดยางานการประชุม

( นายประเสริฐ แก้วมะ )

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายแท้ รันอำภา)

ประธานกรรมการ



สำเนาถูกต้อง



นางดาวประกาย วิทเทิน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายแพทย์ รัตนอำภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



สำเนาถูกต้อง

นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง  
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง กองช่าง ตำแหน่งพนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (รถ กระเช้า) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายแท้ รินอำภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง (ใหม่)	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางดาวประกาย วิหกแทน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



นางดาวประกาย วิหกแทน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง (ใหม่)	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	๑	-	-	+๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กส.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดช้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กส.
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๔	-	-	+๑	



(ลงชื่อ)

(นางเบญจมาภรณ์ วรรณโกษิตย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายแท้ รินอำภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

นางดาวประกาย วิหกเหน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

