

-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทราย
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๑

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การกำหนด ตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยมีหลักการและเหตุผล ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการและใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง บรรลุผลตามพันธะกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนภาระค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๓ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธะกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธะกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกษียณ หรือลดจำนวนกรอบอัตราจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ 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 หวงแทนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่คุ้มค่า
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน 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 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 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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ



๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ กั้นแนวเขตที่สาธารณะ

๖.๒ ผูกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ชุกลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบท. 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 มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานฯ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้ความและบำรุงสถานที่ประชุม 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) ให้ความและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง 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 ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีด

ความสามารถในการแข่งขัน 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 จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
๓. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
๔. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
๕. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
๖. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๒. **ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน**

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๑. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

๒. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการค้าเน้นชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพสะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เต็ม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

- การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (EMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

- การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

- การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

- การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทาง ภายใจ 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 และมีความมั่นคงด้านหน้า รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว 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

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล ประกอบด้วย

(๑) ยุทธศาสตร์หลัก

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

และสังคม

- ๑.๖) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๑.๗) ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารของรัฐวิสาหกิจให้เกิด

ประโยชน์กับประชาชนในการให้บริการอย่างแท้จริง

- ๑.๘) ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคมเทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคง

และยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

- ๑.๙) ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่นอย่างยั่งยืน

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 และจังหวัด
สุรินทร์

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด (Vision) ประคองอีสานสู่สากล

เป้าประสงค์กลุ่มจังหวัด (Goals) "สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมีศักดิ์"

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 สู่พื้นที่
คุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตมีคุณธรรมและมีความสุข

๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล

๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๕. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วม
ร่วมของประชาชน



๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณธรรม
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็กเยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด การทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีพละกำลังที่สมบูรณ์
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของเยาวชน
๒. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน
๓. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ ๖๒%
๔. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม
๗. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานด้านด้านสวัสดิการสังคม
๘. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน
๙. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข
๑๐. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด 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. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

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 อุบโศกและบริโศก
 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 เปิดการค้าขายแดนและมีสนามบิน

พ.ศ. ๒๕๕๔ สนามฟุตบอล/สนามรถแข่ง

บุรีรัมย์ ก่อน เปลี่ยนแปลง พ.ศ. ๒๕๕๐-พ.ศ. ๒๕๕๓

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

บุรีรัมย์ หลัง เปลี่ยนแปลง พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๙

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

(ผลสำรวจ ททท. จังหวัดปี ๒๕๕๘)

“บุรีรัมย์” เป็นจังหวัดพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับที่ ๗ ของประเทศ ด้วยจำนวนพลเมืองมากถึง ๑.๖ ล้านคน รองอันดับ ๖ ของประเทศ

“ประชาชาติธุรกิจ” ลงสำรวจพื้นที่พบว่าเศรษฐกิจของ “บุรีรัมย์” ขยายตัวอย่างมาก โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรม ที่พัก บ้านจัดสรร ร้านค้า ร้านอาหาร โชว์รูมรถยนต์ และตลาดกลางสินค้าส่วนการค้าปลีกในกลุ่มโมเดิร์นเทรด มีเกือบครบทุกค่าย ไม่ว่าจะเป็น แม็คโคร บิ๊กซี และโฮมโปรโดยพื้นที่ที่มีการลงทุนอย่างคึกคักอยู่ในย่านถนนบายพาส และบริเวณพื้นที่เขากระโดง

การขับเคลื่อนจังหวัดบุรีรัมย์ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี บุรีรัมย์สู่เป้าหมาย

การพัฒนาที่มั่นคง และยั่งยืน ในการยุติความจน ยุติความหิวโหย ชีวิตที่มีสุขภาพดีการศึกษา มีคุณภาพ ความเสมอภาคระหว่างเพศ น้ำสะอาดและสุขอนามัย พลังงานไร้มลพิษเศรษฐกิจที่ยั่งยืน นวัตกรรมลดความไม่เสมอภาค ชุมชนที่ยั่งยืน บริโภคและผลิตอย่างรับผิดชอบต่อสู้การเปลี่ยนแปลงอากาศ ใช้ทรัพยากรในน้ำอย่างยั่งยืน ใช้ระบบนิเวศอย่างยั่งยืน สังคมที่สงบสุข ความร่วมมือเพื่อความสำเร็จ

เป้าหมายพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างความอยู่รอด ที่พร้อมพร้อม มีอาหารดี มีบ้านปลอดภัย มีอารักขาคนที่ตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี สร้างความเป็นอยู่ดี มีสัมมนาอาชีพ มีผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมทำรายได้ เศรษฐกิจหมุนเวียน ร่ำรวยในอริยทรัพย์ ดังนี้

๑. อุตสาหกรรมเกษตรประสิทธิภาพ
๒. อุตสาหกรรมอาหารแหล่งอนาคต
๓. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๔. อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงกีฬา
๕. อุตสาหกรรมการแพทย์/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 การพัฒนาขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำตติโคมไฟฟ้าสาธารณะ และซ่อมแซมโคมไฟสาธารณะ
- 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 การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
- ๓.๒ ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ๓.๓ การพัฒนาและจัดระบบของชุมชนและสังคม
- ๓.๔ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
ของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

วิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)

๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และปรับโครงสร้างตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓
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. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ท.อบต.จังหวัด) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรာ ลูกจ้างประจำจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ชำยจากเงินอุดหนุน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง ๔๗ อัตรา



๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการ เมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๖. กองสวัสดิการและสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน ๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๖. กองสวัสดิการและสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน ๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

หมายเหตุ

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| ๑๐. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
|-------------------------------------|-------------------|

พนักงานทั่วไป

- | | |
|---|-------------------|
| ๑๓. ตำแหน่ง คนงาน | ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา |
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |

กองคลัง (๐๔)

- | | |
|--|-------------------|
| ๑๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑๕. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑๖. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๑๙. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|--|-------------------|
| ๒๐. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
|--|-------------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|-------------------|
| ๒๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
|---|-------------------|

กองช่าง (๐๕)

- | | |
|---|-------------------|
| ๒๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๒๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๒๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--|-------------------|
| ๒๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา |
| ๒๖. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๒๗. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------------|-------------------|
| ๒๘. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
|----------------------|-------------------|

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

- | | |
|---|-------------------|
| ๒๙. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
| ๓๐. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ๓๑. ตำแหน่ง คนงาน | ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา |
|-------------------|-------------------|



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)

๓๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

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

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง

๓๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๕. ตำแหน่ง ครู ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

๓๖. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

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

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

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

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

กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

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

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

รวม

๓๙ ตำแหน่ง ๔๗ อัตรา

ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
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 (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

[Handwritten signatures]



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน กิจการจาก ส.ต.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รับโอน จาก ส.ต.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน จาก ส.ต.

(Handwritten signature and stamp)



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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 (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๘,๒๐๐	๑๔,๐๐๐	๗๔๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๓,๕๐๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๐,๙๐๐	๓,๕๐๐	๖๓๒,๘๐๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๓๗,๙๖๐	-	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๓๕,๒๒๐	-	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	-	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐
๕	นิติกร (ชก.)	๑	๓๕,๒๒๐	-	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๓,๘๒๐	-	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชง.)	๑	๒๗,๔๙๐	-	๓๒๙,๘๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๑,๙๗๐	-	๒๕๕,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	คนงาน	๔	๙,๐๐๐	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๓๓,๓๕๐	-	๓๓๖,๐๘๐	๓๒,๓๒๐	๓๒,๖๐๐	๓๒,๙๖๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๒๐,๐๔๐	-	๒๕๐,๕๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๓๓,๗๖๐	-	๓๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๕๘๐	๗,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ							
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๓,๓๔๐	-	๒๘๐,๐๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๔๕๐	-	๑๔๙,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๓,๙๖๐	๓,๕๐๐	๔๗๗,๕๒๐	๓๓,๔๕๐	๓๔,๑๖๐	๓๕,๑๒๐
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๗,๔๙๐	-	๓๒๙,๘๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๓,๔๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๖,๕๘๐	-	๓๓๘,๙๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๒๓,๓๕๐	-	๒๘๐,๐๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๓๘,๓๙๐	-	๒๒๐,๖๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๓๐,๑๗๐	-	๓๒๒,๐๔๐	๕,๙๒๐	๕,๓๖๐	๕,๔๐๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๓๑,๓๔๐	-	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	คนงาน	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ชก.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง	๑	๓๑,๘๘๐	-	๓๘๒,๕๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-
๔	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๒	-	-	-	-	-	-
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	-	๗๓,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
			๖,๑๐๐	-				

๖) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๙,๐๘๐	๓,๕๐๐	๕๑๐,๙๖๐	๑๔,๓๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๓๓,๐๐๐	-	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๓๓,๐๐๐	-	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
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		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๓๒,๔๕๐	-	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๓,๐๘๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๕๕,๖๕๐,๐๐๐	๕๘,๔๓๒,๕๐๐	๖๓,๓๕๔,๑๒๕

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือจัดไปเพิ่ม ๕%



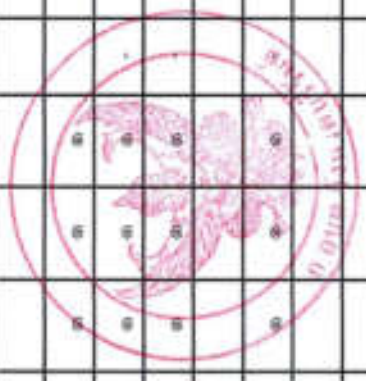
๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอสามพราน จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าที่คง เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)		ค่าใช้จ่ายรวม (จ)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๕๓๗,๕๐๐	๒๖๘,๐๐๐	๓	๓	-	-	๓๕,๕๖๐	๒๐,๒๖๐	๒๐,๕๖๐	๓๖๖,๒๖๐	๓๖๖,๒๖๐	(๕๕,๒๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๔๖๒,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	-	-	๓๓,๒๖๐	๓๕,๒๕๐	๓๕,๒๕๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๕,๕๖๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๔๓๐,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	-	-	๓๕,๒๖๐	๓๖,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๐,๕๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓	๔๕๕,๕๖๐	-	๓	๓	-	-	๓๓,๕๕๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๕๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๕,๕๖๐)
๕	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	๓	๔๖๒,๒๕๐	-	๓	๓	-	-	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๕,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓	๓๖๕,๒๕๐	-	๓	๓	-	-	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๕,๕๖๐)
๗	นิติกร	ชก.	๓	๔๖๒,๒๕๐	-	๓	๓	-	-	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๕,๕๖๐)
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชจ.	๓	๒๓๕,๕๕๐	-	๓	๓	-	-	๓๐,๒๖๐	๓๑,๒๖๐	๓๑,๒๖๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๕,๕๖๐)
๙	เจ้าหน้าที่งานวิจัยและบริหารงานวิจัย	ชจ.	๓	๓๖๕,๒๕๐	-	๓	๓	-	-	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๓๓,๒๖๐	๕๓๗,๕๐๐	๕๓๗,๕๐๐	(๕๕,๕๖๐)
๑๐	ผู้อำนวยการส่วนงานคลัง	-	๓	๒๖๒,๒๕๐	-	๓	๓	-	-	๓๐,๕๖๐	๓๑,๐๕๐	๓๑,๕๖๐	๒๖๖,๒๖๐	๒๖๖,๒๖๐	(๕๕,๕๖๐)
๑๑	พนักงาน	-	๓	๓๐๕,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๑๒	พนักงาน	-	๓	๓๐๕,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๑๓	พนักงาน	-	๓	๓๐๕,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๑๔	พนักงาน	-	๓	๓๐๕,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๑๕	พนักงานจ้างซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-	๓	๓๐๕,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๑๖	พนักงานจ้างประเภทอื่น	-	๓	๓๐๕,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๐๕,๐๐๐	๓๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)



ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ไว้ในช่วงระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า			อัตราการเกษียณ			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินค้ำประกัน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	จำนวน เกษียณ แล้ว	จำนวน เกษียณ แล้ว	จำนวน เกษียณ แล้ว	จำนวน เกษียณ แล้ว	จำนวน เกษียณ แล้ว	จำนวน เกษียณ แล้ว	จำนวน เกษียณ แล้ว	จำนวน เกษียณ แล้ว			
	กองคลัง(๑๘)																
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (เป็นบริหารงานราชการคลัง)	ต้น	๓	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	ว่างเต็ม ปีละ ๑ คน
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓	๓	๓๗๖,๐๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๗,๕๐๐)
๑๙	นักวิชาการช่วยบริหารคลัง	ป.ก./ชก.	๓	-	๓๕๕,๗๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ.	๓	๓	๒๘๐,๕๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๐,๐๐๐)
๒๑	เจ้าพนักงานสถิติ	ป.จ.	๓	๓	๒๖๕,๒๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๗,๕๐๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ชจ.	๓	-	๒๗๗,๕๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	ลูกจ้างประจำ																
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓	๓	๒๕๐,๐๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๗,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓	๓	๓๕๕,๒๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๖,๕๐๐)
	กองช่าง(๑๘)																
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (เป็นบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๓	๕๕๕,๕๐๐	๕๖,๐๐๐	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	(๓๗,๕๐๐)
๒๖	นายช่างโยธา	ช.ย.	๓	๓	๓๒๗,๕๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๗,๕๐๐)
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ย.	๓	๓	๓๑๘,๕๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๖,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๘	ผู้ควบคุมช่างโยธา	-	๓	๓	๒๕๐,๐๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๗,๕๐๐)
๒๙	ผู้ควบคุมช่างโยธา	-	๓	๓	๒๒๐,๐๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๗,๕๐๐)
๓๐	ผู้ควบคุมช่างไฟฟ้า	-	๓	๓	๓๓๘,๐๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๗,๕๐๐)
๓๑	พนักงานขับรถและจัดการขนส่งพัสดุ	-	๓	๓	๒๒๖,๐๐๐	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๐,๐๐๐)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน			การค่าใช้จ่าย ทั้งหมด (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าตอบแทน เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	หน่วยงานต้นสังกัด															
๒๖	พนักงานขับรถ	-	๓	๓๐๘,๐๐๐	-											
๒๗	พนักงานขับรถ	ต้น	๓	๓๓๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐											
๒๘	นักวิชาการอาวุโส	ช.ก.	๓	๓๗๖,๐๘๐	-											
๒๙	พนักงานขับรถ	-	๓	๓๐๘,๐๐๐												
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)																
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	๕๐๖,๗๖๐	๕๖,๐๐๐											
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓	๓๖๖,๕๖๐	-											
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง																
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ช.ก.	๓	-	-											
๓๓	ครู	ช.ก.	๓	-	-											
๓๔	ครู	ช.ก.	๓	-	-											
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(พี่เลี้ยง)		๓	-	-											
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																
๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓	๔๖๘,๕๖๐	๕๖,๐๐๐											



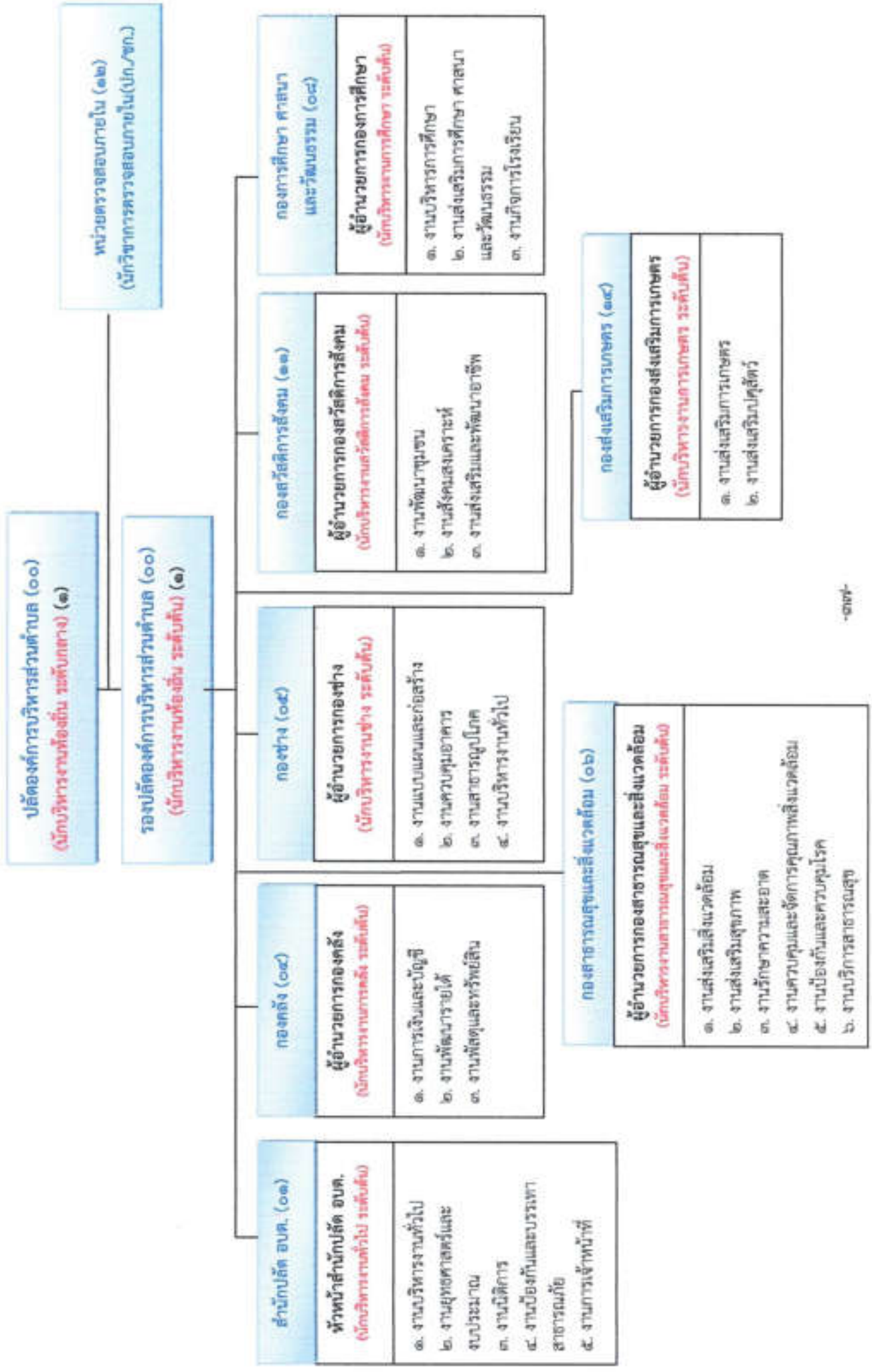
ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ไว้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราส่วน เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๑	-	-	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	(๓๙๖,๐๐๐)
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๑	-	-	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	(๓๙๖,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบความยั่งยืน(๒๒)															
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๖๐๐	-	-	๑	-	-	๓๕๕,๖๐๐	๓๕๕,๖๐๐	๓๕๕,๖๐๐	๓๕๕,๖๐๐	๓๕๕,๖๐๐	๓๕๕,๖๐๐	๓๕๕,๖๐๐
	กองส่งเสริมการเกษตร(๔๔)															
๔๖	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๓๓๒,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	-	๑	-	-	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๒,๖๐๐	๓๓๒,๖๐๐
๔๗	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๑	๓๘๗,๕๐๐	-	-	๑	-	-	๓๘๗,๕๐๐	๓๘๗,๕๐๐	๓๘๗,๕๐๐	๓๘๗,๕๐๐	๓๘๗,๕๐๐	๓๘๗,๕๐๐	๓๘๗,๕๐๐
(๕)	รวม		๔๗	๓๓,๐๕๕,๓๘๐	๕๐๕,๐๐๐	๕๐๕,๐๐๐	๔๗	-	-	๔๖๗,๕๐๐	๔๖๗,๕๐๐	๔๖๗,๕๐๐	๔๖๗,๕๐๐	๔๖๗,๕๐๐	๔๖๗,๕๐๐	(๓๖๗,๕๐๐)
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															
(๗)	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															



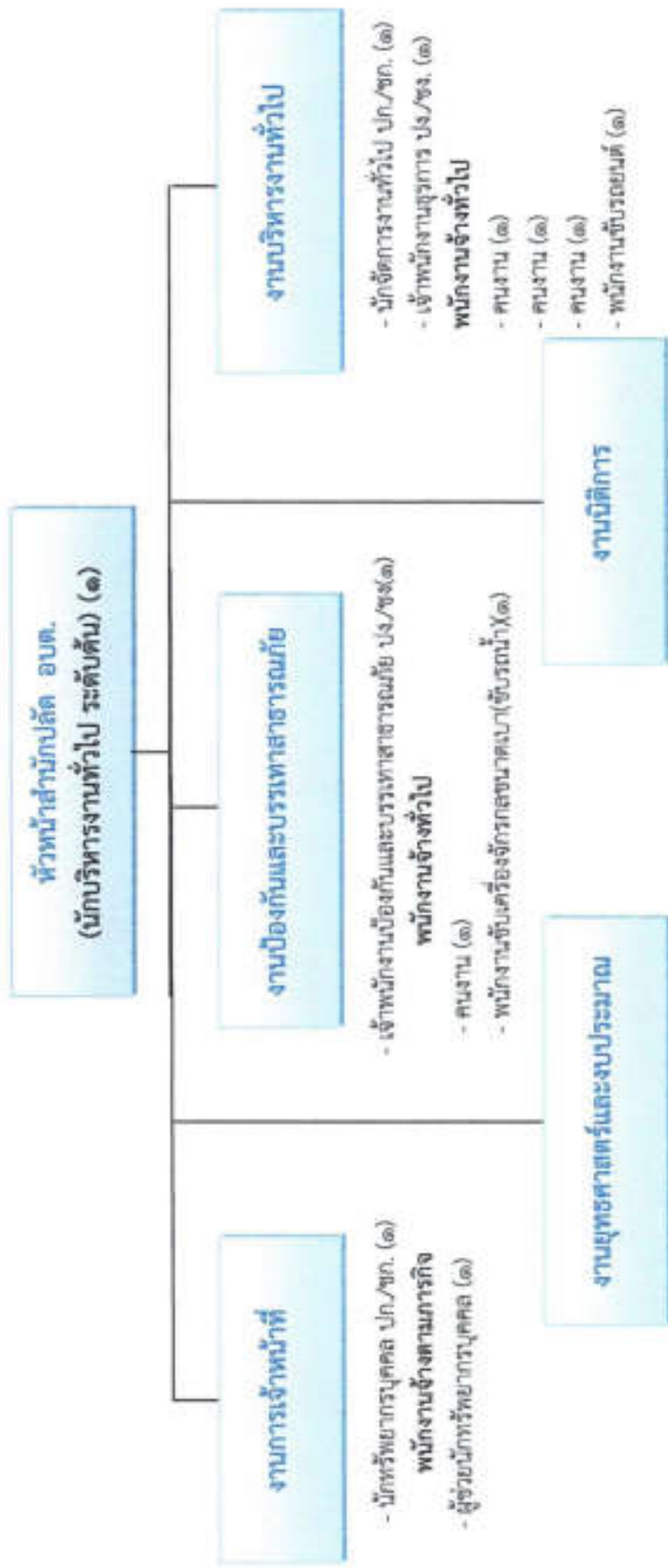
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕๕,๖๐๐,๐๐๐
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕๕,๕๖๐,๕๐๐
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ๖๓,๓๕๗,๑๖๕

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในบทบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๑)



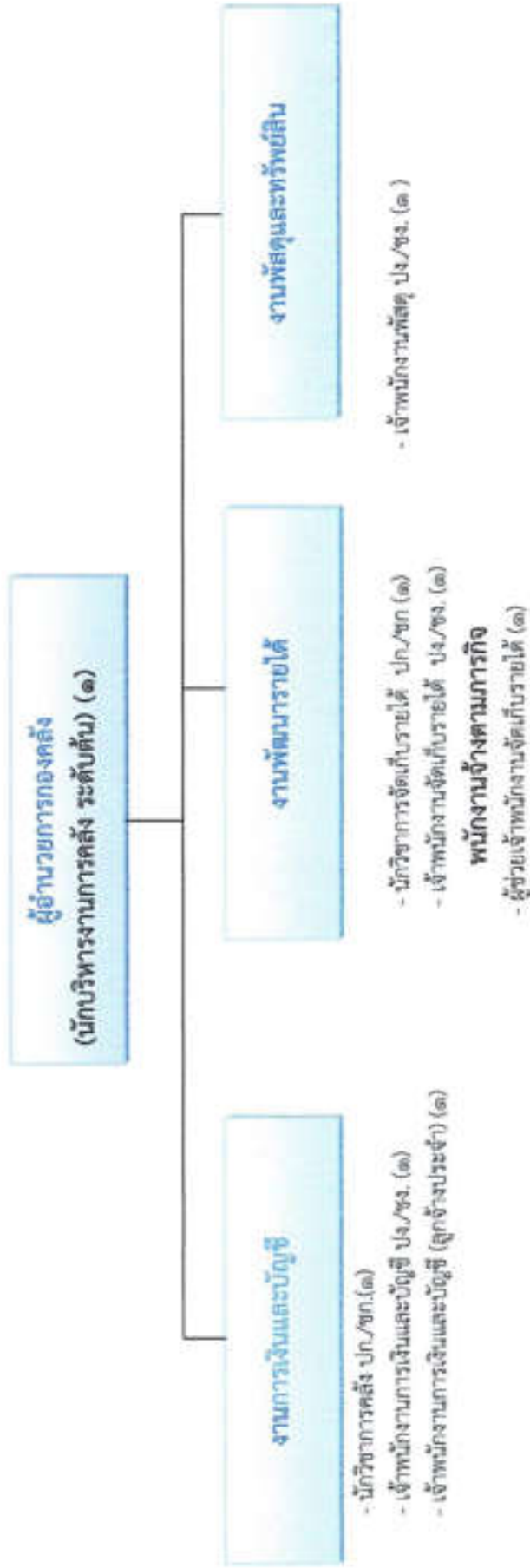
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.(๑)

- นิติกร ปก./ชก.(๑)



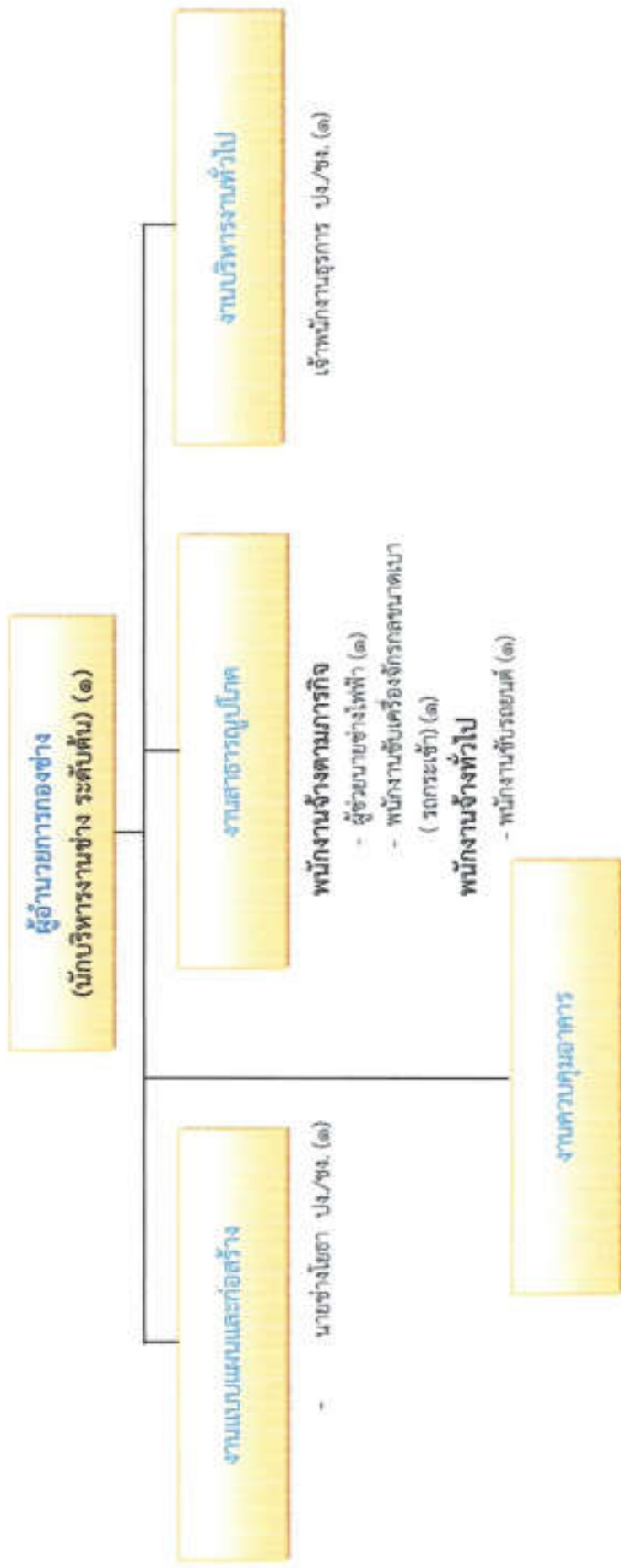
ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชพ.	ชช.	อปส.	ปง./ชง.			
จำนวน	-	-	-	-	๓	๓	๔	๐	๐	๓	๖

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๔)



ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชย.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๐	๓	๑	๑	-

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๕)



ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ด.ค.	อ.ส.	ปง./ชง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๐	๒	-	๔	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริการสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)

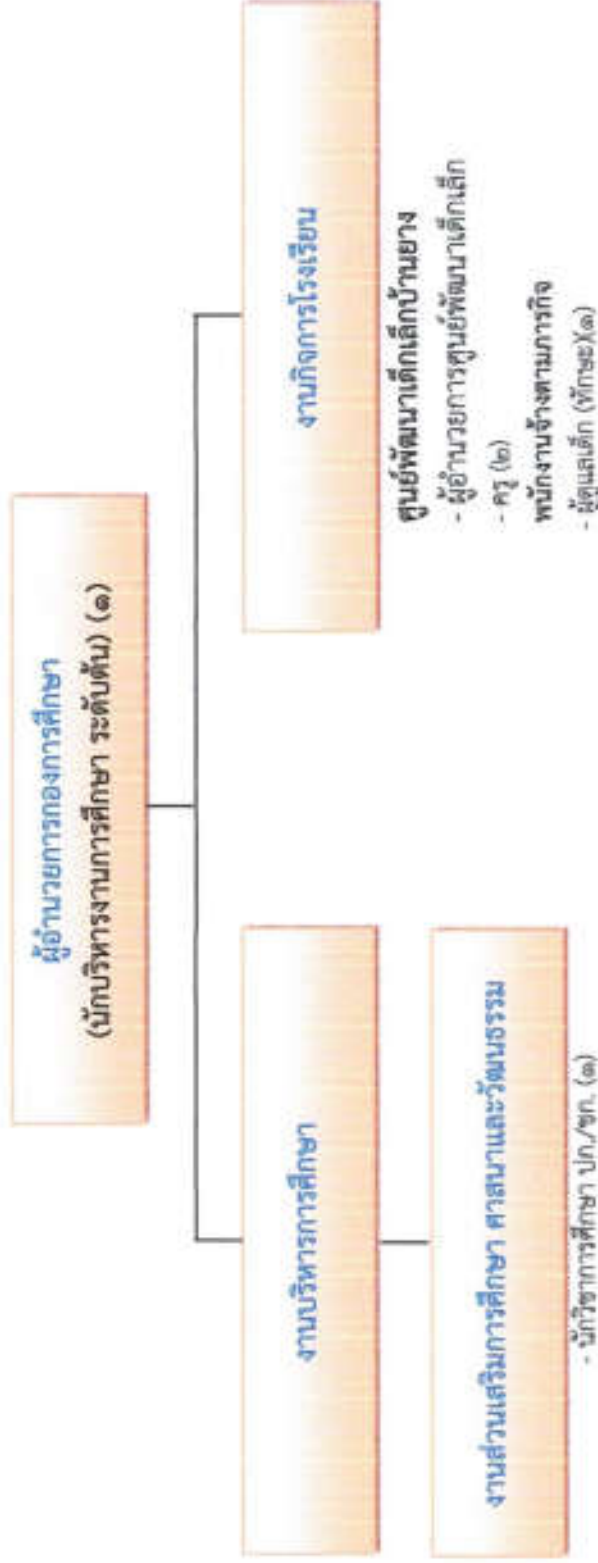
พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๓)



ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑

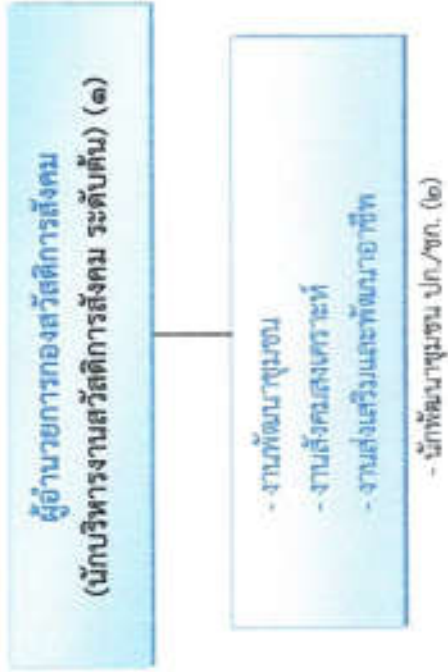
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๐๘)



ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.				ปง./ชง.
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๐	๒	-	๔	๑

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๑	

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๑๑)



ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	อปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.		
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	-	-



โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง (๑๔)



- นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (๑)

ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-



๓๑. บัญชีแสดงจัดสรรของคู่ค้าแทนคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอคำชะอี จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การนับอายุกำลังคน				การนับอายุกำลังใหม่				ช่วงเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท บริการ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่งใหม่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินขั้นสูง (เงินทดแทน)	
๑	นางสมปอง สุภะรัมย์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบ.)	ปลัดท้องถิ่น	กลาง	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปลัดท้องถิ่น	กลาง	๕๒๕,๐๐๐ (๕๒๕,๒๐๐๐๒๖)	๕๒๕,๐๐๐ (๕๒๕,๒๐๐๐๒๖)	๕๒๕,๐๐๐ (๕๒๕,๒๐๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐
๒	นางสาวกัญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบ.)	ปลัดท้องถิ่น	ต้น	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปลัดท้องถิ่น	ต้น	๔๖๖,๒๐๐ (๔๖๖,๕๐๐๒๖)	๔๖๖,๒๐๐ (๔๖๖,๕๐๐๒๖)	๔๖๖,๒๐๐ (๔๖๖,๕๐๐๒๖)	๕๐๐,๒๐๐
ตำแหน่งว่าง (๑๒,๑๒๑)														
๓	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๒๐,๖๐๐ (๕๒๐,๘๐๐๒๖)	๕๒๐,๖๐๐ (๕๒๐,๘๐๐๒๖)	๕๒๐,๖๐๐ (๕๒๐,๘๐๐๒๖)	๕๒๖,๕๐๐
๔	นางสาวอรุณนงนิตย์ วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๔	นักศึกษาราชการท้องถิ่น	ข้าราชการ	ช.ก.	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๔	นักศึกษาราชการท้องถิ่น	ข้าราชการ	ช.ก.	๔๕๕,๕๐๐ (๔๕๕,๗๐๐๒๖)	๔๕๕,๕๐๐ (๔๕๕,๗๐๐๒๖)	๔๕๕,๕๐๐ (๔๕๕,๗๐๐๒๖)	-
๕	นางสาวประไพพรรณ วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๕	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๕	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	-
๖	นางสาวนันทิมาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๖	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๖	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	-
๗	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (นิติศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๗	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๗	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	-
๘	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (นิติศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๘	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๘	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	-
๙	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (นิติศาสตร์)	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๙	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๒๒๓-๐๐-๒๑๐๔-๐๐๙	นักศึกษาราชการพิเศษ	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	๕๒๖,๒๐๐ (๕๒๖,๔๐๐๒๖)	-
รวมจำนวนเงินตามรายการ (๑๒,๑๒๑)														
๓๐	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	-
รวมเงินคงเหลือ (๑๒,๑๒๑)														
๓๑	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	-
๓๒	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	-
๓๓	นางอภิญญาพร วัฒนวิเศษ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	-	ผู้อำนวยการนิเทศ อบต.	ข้าราชการ	ช.ก.	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	๕๒๕,๕๐๐ (๕๒๕,๗๐๐๒๖)	-

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ภาคบริการกำลังคน				กลุ่มบริการกำลังคน				สถานะเงิน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มในเงินเดือน	รวม		
๓๔	นายสุวิภา สุวิบูลย์	บ.บ.	-	คนงาน	-	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐๒)	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐๒)	๖๓
๓๕	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐๒)	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐๒)	๖๓
๓๖	-	-	-	พนักงานขับรถซ่อมรถ	-	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐๒)	-	-	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐๐๐๒)	๖๓
กลุ่มช่าง (๓๕)																
๓๗	-	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักบริหารการคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการพิเศษ (นักบริหารการคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๕๖,๐๐๐ (๕,๖๐๐๐๐๒)	-	-	๒๗๗,๖๐๐ (๒,๗๗๖,๐๐๐)	๖๓
๓๘	นายสุวิภา สุวิบูลย์	ปริญญาโท(บริหารธุรกิจ)	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๖๓
๓๙	-	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.บ.ช.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.บ.ช.	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๖๓
๔๐	นายพรณี สุวิบูลย์	ปวส.(การบัญชี)	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๓	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๓	๒๒๐,๒๕๐ (๒,๒๐๒,๕๐๐)	-	-	-	๒๒๐,๒๕๐ (๒,๒๐๒,๕๐๐)	๖๓
๔๑	นายสุวิภา สุวิบูลย์	ปวส.เทคนิคเครื่องกล	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานคลัง	ทั่วไป	ป.๓	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานคลัง	ทั่วไป	ป.๓	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๖๓
๔๒	-	-	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานคลัง	ทั่วไป	ป.๓/ช.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานคลัง	ทั่วไป	ป.๓/ช.	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๖๓
กลุ่มช่างประจำ																
๔๓	นายสุวิภา สุวิบูลย์	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	-	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	-	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	๒๒๐,๐๐๐ (๒,๒๐๐,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๐,๐๐๐ (๒,๒๐๐,๐๐๐)	-
พนักงานชำนาญการพิเศษ																
๔๔	นายสุวิภา สุวิบูลย์	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผู้ชำนาญการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ชำนาญการเงินและบัญชี	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-
กลุ่มช่าง (๓๕)																
๔๕	นายสุวิภา สุวิบูลย์	ปริญญาโท(บริหารการคลัง)	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการคลัง	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ผู้ชำนาญการคลัง	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๕๖,๐๐๐ (๕,๖๐๐๐๐๒)	-	-	๒๗๙,๖๐๐ (๒,๗๙๖,๐๐๐)	๖๓
๔๖	นายสุวิภา สุวิบูลย์	ปวส.ช่างเทคนิค	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชก.	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๖๓
๔๗	นายสุวิภา สุวิบูลย์	ปวส.(ไฟฟ้า)	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่าง	ทั่วไป	ชก.	๒๒-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่าง	ทั่วไป	ชก.	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	-	-	-	๒๒๓,๖๐๐ (๒,๒๓๖,๐๐๐)	๖๓

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวเก่าที่สืบ				ครอบครัวใหม่ที่สืบ				ครอบครัวเก่าที่สืบใหม่				ชื่อ-นามสกุล			
			เลขที่สำเนา	สำเนา	ประเภท	ระดับ	เลขที่สำเนา	สำเนา	ประเภท	ระดับ	เลขที่สำเนา	สำเนา	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินสะสม	เงินบำนาญ
พนักงานรับเงินเดือน																		
๒๘	นายพิเชษฐ งามน้อย	ปวช.(ใบง)	-	ผู้ช่วยช่างเชื่อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๘๖,๐๐๐ (๒๘๖,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
๒๙	นายพิเชษฐ์ งามน้อย	ปวช.(ใบง)	-	ผู้ช่วยช่างเชื่อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๒๐,๐๐๐ (๒๒๐,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
๓๐	นายสิริวัตร งามน้อย	ปวช.ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓๖,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
๓๑	นายพายุ งามน้อย	ปวช.ช่างเชื่อม	-	พนักงานเชื่อมเครื่องจักรอุตสาหกรรม (ช่างเชื่อม)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๖,๐๐๐ (๓๒๖,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
พนักงานรับเงินเดือน																		
๓๒			-	พนักงานช่างเชื่อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓๐๘,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
ลูกจ้างประจำและรับเงินเดือน (๒๖)																		
๓๓	-	-	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างเชื่อมเครื่องจักรอุตสาหกรรม (ช่างเชื่อม)	ช่างเชื่อม	ช่างเชื่อม	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างเชื่อมเครื่องจักรอุตสาหกรรม (ช่างเชื่อม)	ช่างเชื่อม	ช่างเชื่อม	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างเชื่อมเครื่องจักรอุตสาหกรรม (ช่างเชื่อม)	ช่างเชื่อม	ช่างเชื่อม	๓๓๓,๐๐๐ (๓๓๓,๐๐๐/๒๕๖)	๕๖,๐๐๐ (๕๖,๐๐๐/๒๕๖)	-	-
๓๔	นายกันตวิทย์ งามน้อย	ปริญญาโทบริหารการงานอุตสาหกรรม	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	นักวิชาการชำนาญสูง	วิจากร	วิจากร	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	นักวิชาการชำนาญสูง	วิจากร	วิจากร	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	นักวิชาการชำนาญสูง	วิจากร	วิจากร	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓๖,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
พนักงานรับเงินเดือน																		
๓๕	นายสมศักดิ์ ช่างเชื่อม	ปวช.ช่างเชื่อม	-	ช่างเชื่อม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓๐๘,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
ลูกจ้างประจำ สายงานและเงินเดือน (๒๖)																		
๓๖	นายสมศักดิ์ งามน้อย	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์)	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	๓๐๖,๐๐๐ (๓๐๖,๐๐๐/๒๕๖)	๕๖,๐๐๐ (๕๖,๐๐๐/๒๕๖)	-	-
๓๗	นายศิริ งามน้อย	ปริญญาโทบริหารการงานอุตสาหกรรม	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิจากร	วิจากร	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิจากร	วิจากร	๒๖๓-๐๖-๒๐๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิจากร	วิจากร	๓๓๖,๐๐๐ (๓๓๖,๐๐๐/๒๕๖)	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดง																		
๓๘	-	-	-	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	-	-	-	-	ผู้ช่วยกรรมการกลางการศึกษา	-	-	-	-	-
๓๙	นายสมศักดิ์ งามน้อย	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์)	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-	-	-
๔๐	นายสมศักดิ์ งามน้อย	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์)	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	๒๖๓-๐๘-๒๐๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมตำรวจกำลังเดิม				กรมตำรวจกำลังใหม่				ข้อมูลเงินต้น			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง 4	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง 5	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินต้น				
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ข้าราชการ)																
๕๓	นายสมานวิเศษ ทนวิจิตร	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์)		ผู้ช่วยเสก													
ข้อมูลสถิติการจ้าง (๕๓)																	
๕๔	นายอภิสิทธิ์ ศิริพจนาน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยราชการอาวุโส(ศึกษาศาสตร์) (ไม่มีสิทธิการรับราชการ)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยราชการอาวุโส(ศึกษาศาสตร์) (ไม่มีสิทธิการรับราชการ)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยราชการอาวุโส(ศึกษาศาสตร์) (ไม่มีสิทธิการรับราชการ)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐.๐๐๕)	-	๒๒๐,๕๐๐ (๒๒,๐๐๐.๕๐๕)
๕๕	นายวิเศษ ขุฑุขวาน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	วิทยากร	ชก.	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	วิทยากร	ชก.	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	วิทยากร	ชก.	๒๒๖,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐.๐๐๕)		
๕๖	นายสมานวิเศษ ผู้โสด	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์)	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	วิทยากร	ชก.	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	วิทยากร	ชก.	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	วิทยากร	ชก.	๒๒๖,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐.๐๐๕)		
นักวิชาการพิเศษ(นาย) (๕๓)																	
๕๗	-	-	๒๒-๓-๒๖-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิทยากร	ป.น.๖๓	๒๒-๓-๒๖-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิทยากร	ป.น.๖๓	๒๒-๓-๒๖-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิทยากร	ป.น.๖๓	๓๕๕,๒๒๐	-	๓๕๕,๒๒๐ (๓๕,๕๒๒.๒๒๐)
นักส่งเสริมการเกษตร (๕๗)																	
๕๘	-	-	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยราชการส่งเสริมการเกษตร (ไม่มีสิทธิการรับราชการ)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยราชการส่งเสริมการเกษตร (ไม่มีสิทธิการรับราชการ)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	ผู้ช่วยราชการส่งเสริมการเกษตร (ไม่มีสิทธิการรับราชการ)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๓๒๖,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐.๐๐๕)	-	๓๒๖,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐.๐๐๕)
๕๙	นายสมานวิเศษ โพธิ์นิมิต	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์)	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการเกษตร	วิทยากร	ชก.	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการเกษตร	วิทยากร	ชก.	๒๒-๓-๓๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการเกษตร	วิทยากร	ชก.	๓๒๖,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐.๐๐๕)		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ 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 ภาครเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ที่ ๑๔๙ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้



สำเนาติดต่อง

(นางดาวประกาย วิชาเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล
/๑. วิเคราะห์ภารกิจ...

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลบ้านยาง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านยางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕. ให้นักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายไสว ชาติศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



สำเนาถูกต้อง

Dy
(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
นักทรัพยากรบุคคล

ปลัด อบต. *PK*
รองปลัด อบต. *OK*
หน.สป/ผอ.กอง *OK*
ผู้พิมพ์ *Dy*
ผู้ร่าง *Dy*



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง โทร. ๐๔๔ ๓๘๖๐๗๙

ที่ บร ๗๔๘๐๓/ ๒๕๖

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ออกคำสั่งเลขที่ ๓๔๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ในกรณี เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ในวันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ) 
(นายไสว ชาตศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



สำเนาถูกดอง


(นางดาวประกาย วิกเหิน)
นักทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง



ปลัด อบต. 
รองปลัด อบต. 
พน.สป/ร.อ.กอง 
ผู้พิมพ์ 
ผู้ร่าง 

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
.....
.....
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา
๑. การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ(ถ้ามี)
.....
.....

สำเนาถูกต้อง

Dj

(นางดาวประกาย วิกเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ครั้งที่ 1 /2566

วันที่ 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566 เวลา 10.00 น.
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายไสว ชาติศักดิ์	ประธานกรรมการ		
2	นางสมปอง ภูอาจตัน	กรรมการ		
3	นางสาวทัศนีย์ พรหมวิจิต	กรรมการ		
4	นางวาสนา สุขวิเศษ	กรรมการ		
5	นายประสาน เชียงกา	กรรมการ		
6	นางสำเนียง เกตุชาติ	กรรมการ		
7	นางอวยพร แตนดี	กรรมการ		
8	นายสำริต ศรีโพหนอง	กรรมการ		
9	นางสาวทัศนีย์ พรหมวิจิต	กรรมการ		
10	นายประเสริฐ แก้วมะ	กรรมการ/เลขานุการ		
11	นางดาวประกาย วิทกเห็น	ผู้ช่วยเลขานุการ		

สำเนาถูกต้อง

Dy

(นางดาวประกาย วิทกเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไสว ขาดีศักดิ์	ประธานกรรมการ	ไสว ขาดีศักดิ์	
๒	นางสมปอง ภูอาจดั้น	กรรมการ	สมปอง ภูอาจดั้น	
๓	นางสาวทัศนีย์ พรหมวิจิต	กรรมการ	ทัศนีย์ พรหมวิจิต	
๓	นางวาสนา สุขวิเศษ	กรรมการ	วาสนา สุขวิเศษ	
๔	นายประสาน เชียงกา	กรรมการ	ประสาน เชียงกา	
๕	นางสำเนียง เกตุชาติ	กรรมการ	สำเนียง เกตุชาติ	
๖	นางอวยพร แคนดี	กรรมการ	อวยพร แคนดี	
๗	นายสำริด ศรีโพนทอง	กรรมการ	สำริด ศรีโพนทอง	
๘	นางสาวทัศนีย์ พรหมวิจิต	กรรมการ	ทัศนีย์ พรหมวิจิต	
๙	นายประเสริฐ แก้วมะ	กรรมการ/เลขานุการ	ประเสริฐ แก้วมะ	
๑๐	นางดาวประกาย วิหกเหิน	ผู้ช่วยเลขานุการ	ดาวประกาย วิหกเหิน	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ (นายไสว ขาดีศักดิ์ นายก อบต.) ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยให้ อบต. ดำเนินการตามข้อ ๓-๓ ตามหนังสือที่แจ้งแล้วนั้นพร้อมทั้งได้แนบคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ อบต. แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

สำเนาถูกต้อง

Dy
(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
นักทรัพยากรบุคคล

/-หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ

- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือ ระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ที่ ๑๔๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักวิทยากรบุคคล ชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

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

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ (นายไสว ชาตศักดิ์ นายก อบต.) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนด ตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงขอให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งดังกล่าวข้างต้นได้

พิจารณา

ถึงอำนาจหน้าที่ ความต้องการกำลังคน และการวางแผนจากการใช้กำลังคนเพื่อมาบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง

สำเนาถูกต้อง

Doy

(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
นักวิทยากรบุคคล

๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘) ต่อไปซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๙) แผนพัฒนาสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

ผู้ช่วยเลขานุการ (นางดาวประกาย วิทกเหิน นักทรัพยากรบุคคล ชก.) เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ 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 หวงแทนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่คุ้มค่า

/๖.๓ คลองตื้นเขิน ...



สำเนาถูกต้อง

Dy

(นางดาวประกาย วิทกเหิน)
นักทรัพยากรบุคคล

- ๖.๓ คลองตื้นเขิน 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 และการมีงานทำ
- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาสูงงาน
- 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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง 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

/ภาวกิจ อำมาตย์โท
สำเนาถูกต้อง

Doy

(นางดาวประกาย วิหกเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานฯ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

สำนักงาน กต.บ.ย.
/๕.๓ ด้านการจัดระเบียบ ...


(นางดาวประกาย วิทกเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล

- 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) อนุมัติและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - (๔) อนุมัติตลาด
 - (๕) การท่องเที่ยว
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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) การสร้างและบำรุงรักษา...



นางสาวอุบล...

Dy

(นางสาวประกาย วิทกเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง 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
- 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

สำเนาถูกต้อง

Dy

(นางดาวประกาย วิทเห็น)

นักทรัพยากรบุคคล

/ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ...

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



กรรมการและเลขานุการ (นายประเสริฐ แก้วมะ หัวหน้าสำนัก ปลัด อบต.) ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา
ในขนาดของท้องถิ่น 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

สำเนาถูกต้อง

Dy

(นางดาวประกาย วิทเทิน)

นักทรัพยากรบุคคล

/ ผู้ช่วยเลขานุการ ...

ผู้ช่วยเลขานุการ(นางดาวประกาย วิหกเหิน นักทรัพยากรบุคคล ชก.) 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 ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีการกิดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายสำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

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

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

ผู้ช่วยเลขานุการ(นางดาวประกาย วิหกเหิน นักทรัพยากรบุคคล ชก.) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ทำหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ที่ บร ๗๔๘๐๑/ว ๕๘ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ข้อมูลอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๓ แห่ง เพื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกันที่มีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด จึงขอชี้แจง/เปรียบเทียบในที่ประชุมดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

พนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวน ๑๙ คน
จำนวน ๒ คน
จำนวน ๓ คน
/พนักงานจ้างตามภารกิจ ...

(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
นักทรัพยากรบุคคล

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - คน

จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ คน
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ คน
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - คน

รายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๕๓,๖๐๐,๐๐๐.- บาท

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ คน
ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ คน

จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ คน
ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ คน
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ คน

รายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๕๙,๕๐๐,๐๐๐.- บาท

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ คน

จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๘ คน
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ คน

/รายได้ตามข้อบัญญัติ



(นางดาวประกาย วิทกเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล

รายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๕๓,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

เมื่อเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ทั้ง ๓ แห่ง พิจารณาด้านพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณารายได้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ก็มีความใกล้เคียงกันเป็นบางแห่ง ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้พิจารณาเปรียบเทียบแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลว่าแตกต่างหรือไม่เห็นควรปรับเปลี่ยนหรือปรับลด

ประธานกรรมการ (นายไสว ขาดศึกดี นายก อบต.) ขอให้คณะกรรมการแต่ละส่วนได้พิจารณาว่า พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนมีจำนวนเท่าใด สมควรที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดในตำแหน่งใด ขอให้ชี้แจงด้วยครับ

สำนักปลัด อบต. (นายประเสริฐ แก้วมะ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) พนักงานส่วนตำบลในสำนักปลัด มีพนักงานส่วนตำบล ๗ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๔ คน **ไม่พิจารณาปรับตำแหน่งเพิ่มครับ**

กองคลัง (นางวาสนา สุขวิเศษ นักวิชาการคลัง ชก. ศึกษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง) พนักงานส่วนตำบลในกองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ๓ คน รอกรมจัดสรรในตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน **ไม่พิจารณาปรับตำแหน่งเพิ่มคะ**

กองช่าง (นายประสาน เชียงกา ผู้อำนวยการกองช่าง) พนักงานส่วนตำบล ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน **ไม่พิจารณาปรับตำแหน่งเพิ่มครับ**

กองสวัสดิการสังคม (นายสำริด ศรีโพหนอง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) พนักงานส่วนตำบล ๓ คน **ไม่พิจารณาปรับตำแหน่งเพิ่มครับ**

กองการศึกษาฯ (นางอวยพร แดนดี ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) พนักงานส่วนตำบล ๒ คน พนักงานครู ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน **ไม่พิจารณาปรับตำแหน่งเพิ่มคะ**

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นางสำเนียง เกตุชาติ นักวิชาการสาธารณสุข ชก. ศึกษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) มีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน **ไม่พิจารณาปรับตำแหน่งเพิ่มคะ**

กองส่งเสริมการเกษตร(นางสาวทัศนีย์ พรหมวิจิตร รองปลัด อบต.ศึกษาราชการแทน ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร)พนักงานส่วนตำบล ๑ คน **ไม่พิจารณาปรับตำแหน่งเพิ่มคะ**

ผู้ช่วยเลขานุการ (นางดาวประกาย วิหกเหิน นักรัพยากรบุคคล ชก.) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบพ. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๕ (๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอับดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลึงและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลึงข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สดง.ศึกษาราชการแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่งและจำนวนตำแหน่ง ที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า

 : การสรรหาตำแหน่ง ...
(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
นักรัพยากรบุคคล

“การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ผู้ช่วยเลขานุการ (นางดาวประกาย วิหกเหิน นักรัพยากรบุคคล ชก.) ขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขโรค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p>	<p></p> <div data-bbox="1141 1131 1500 1489" style="text-align: center;"> </div> <p style="text-align: center; color: blue; font-size: 1.2em;">สำเนาถูกต้อง</p> <p style="text-align: center; color: blue;"> (นางดาวประกาย วิหกเหิน) นักรัพยากรบุคคล </p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๖. กองสวัสดิการและสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน ๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๖. กองสวัสดิการและสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน ๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดสาย/กองขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดด้วย/ของ ตำแหน่งใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัด อบต. (๑๑)

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.)

๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

/พนักงานจังหวัดนครราชสีมา



(นางดาวประกาย วิหกเหิน)

นักทรัพยากรบุคคล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานทั่วไป

๑๑. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๑๒. พนักงานขับรถยนต์

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองคลัง (๐๔)

๑๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑๕. ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑๖. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑๘. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑๙. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ถูกจ้างประจำ

๒๐. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองช่าง (๐๕)

๒๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๒๖. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒๗. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๘. พนักงานขับรถยนต์

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

๒๙. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๐. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

สำนักงานจ้างทั่วไป

D

(นางดาวประกาย วิทหนึ่ง)
นักทรัพยากรบุคคล

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๑. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

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

๓๓. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง

๓๔. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๕. ตำแหน่ง ครู

๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

๓๖. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

๓๗. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๓๘. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๓๙. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

๔๐. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร

(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๔๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

รวม

๓๙ ตำแหน่ง ๔๗ อัตรา

ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลึง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางดาวประกาย วิหกเหิน)

นักทรัพยากรบุคคล

/กรอบอัตรากำลึง ...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
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 (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

Doy

(นางดาวประกาย วิหกเห็น)
นักทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับการ จัดสรรจาก ส.ก.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	บรรจุทด แทน ส.ก.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บรรจุทด แทน ส.ก.

สำเนาถูกต้อง

Dy
(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
นักทรัพยากรบุคคล

/กองสวัสดิการสังคม ...

	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ผู้ช่วยเลขานุการ (นางดาวประกาย วิหกเหิน) นักรพพยากรบุคคล ชก. ขอแจ้งภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จากงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ มาจากร้อยละ ๕% ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากข้อบัญญัติ (งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติปี ๒๕๖๖ เท่ากับ ๕๕,๖๕๐,๐๐๐.- บาท) ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีพ.ศ.๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๙ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๖

กรรมการ (นางสมปอง ภูอาจันต์ ปลัด อบต.) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ในการนี้ขอให้คณะกรรมการพิจารณาตามแผนเดิมไปก่อน และในส่วนไหนที่มีปริมาณมากหรือน้อยและต้องการกำหนดอัตราตำแหน่ง ในครั้งต่อไปก็ขอให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ปรับเพิ่ม/ปรับลด แล้วแต่คณะกรรมการพิจารณา โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ต้องไม่เกิน ๔๐

มติที่ประชุม

เห็นชอบดำเนินการตามแผนเดิม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -

ประธานกรรมการ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

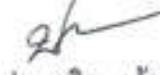
เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม

(ลงชื่อ)


(นายประเสริฐ แก้วมะ)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)


(นายไสว ขาดศักดิ์)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม


(นางดาวประกาย วิหกเหิน)
นักรพพยากรบุคคล



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)

(นายแท้ อินอำนาจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



สำเนาถูกต้อง

(นางดาวประกาย วิกเก็น)

นักทรัพยากรบุคคล
นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปรับเพิ่ม	
สำนักปลัด อบต.	
พนักงานจ้างทั่วไป	
๓. ตำแหน่ง พนักงานชั่วคราว	จำนวน ๓ อัตรา
๒. ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๓ อัตรา
กองช่าง	
พนักงานจ้างทั่วไป	
๓. ตำแหน่ง พนักงานชั่วคราว	จำนวน ๓ อัตรา



เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายไสว ชาตีสักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

สำเนาถูกต้อง

(นางดาวประกาย วิหกเหิน)

นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายไสว ชาตศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หน.สป/ผอ.กอง
ผู้พิมพ์
ผู้ร่าง