



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และเพื่อให้มีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ให้เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จ.บุรีรัมย์) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

นายทินกร กัณหา

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๙



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบ ริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ที่ ๒๗๑/ ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ตามกฎหมายจัดตั้งและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล



(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษา คุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉนีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบ เรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนานมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริม เกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิต ภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนา ระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานา ประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรม และความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหาร

จัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืนโดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี



๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษา ที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น



๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตทางการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกันมากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้นเกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาคการเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัย

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมีการบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

(๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

(๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ



(๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม และ

(๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

มุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลดต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์ และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

การเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

มุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน

สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ”



พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตมีคุณธรรมและความสุข
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว และกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล
๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยคำนึงถึง
การมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หมายเหตุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. การจัดการผังเมืองที่เป็นระบบ ๒. การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี ๓. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกีฬา	๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๒. พัฒนาเครือข่ายการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว ๓. พัฒนาสินค้าและบริการการท่องเที่ยว	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม	๑. พัฒนาเกษตรกรรม ๒. พัฒนาอุตสาหกรรม ๓. สร้างมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร ๔. พัฒนาระบบแหล่งน้ำ ๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในการผลิต ๖. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการเกษตร ๗. ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้มีคุณภาพ ๘. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน ๙. ส่งเสริมการตลาด	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสมรรถนะองค์กร	๑. พัฒนาบุคลากร ๒. ยึดหลักธรรมาภิบาล ๓. มีความพึงพอใจจากประชาชน	



แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น หรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“บ้านเมืองหน้าอยู่ รู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงวัฒนธรรมท้องถิ่น
เป็นถิ่นการศึกษาและการท่องเที่ยว”

เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) สภาพแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขต อบต.มีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขต อบต. มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขต อบต.ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ประชาชนในเขต อบต.ร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการของ อบต. มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

ค่าเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) สภาพแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สกวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและภัยแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน



๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การป้องกันและบำบัดผู้เสพติด

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

แผนงาน

๑) แผนงานบริหารงานทั่วไป

๒) แผนงานการรักษาความสงบภายใน

๓) แผนงานการศึกษา

๔) แผนงานสาธารณสุข

๕) แผนงานสังคมสงเคราะห์



- ๖) แผนงานเคหะและชุมชน
- ๗) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๘) แผนงานศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๙) แผนงานการเกษตร
- ๑๐) แผนงานงบกลาง

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการปกครองท้องถิ่นและประสานงานร่วมกับหน่วยงานราชการ อื่นๆ - แนวทางการพัฒนาสนับสนุนช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน - ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน	- แนวทางการพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน รังระบายน้ำ - แนวทางการพัฒนาด้านไฟฟ้าสาธารณะและการติดตั้งไฟส่อง - แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรและอุปโภคบริโภค - แนวทางการพัฒนาก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สาธารณสุข อนามัยและทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ด้อยโอกาส, เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป - แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน - แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขการดูแลรักษาสุขภาพและ ป้องกันโรคต่าง ๆ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	- แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระบบ - แนวทางการพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ - แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น สา ธารณภัยในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพให้ประชาชน

นโยบายรัฐบาล

โมเดล Thailand ๔.๐

Thailand ๔.๐ เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศ
รายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อม ๆ กับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่
ประเทศในโลกที่หนึ่ง ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial
Revolution อย่าง Thailand ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นรูปธรรม
ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ไปกับการ
เชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ”



สิ่งที่คนไทยคาดว่าจะได้จาก Thailand ๔.๐ คือ

๑. อยู่ใน “สังคมไทย ๔.๐” ที่เป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และเป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) เป็นสังคมที่มีความพอเพียง โดยมีคนชนชั้นกลางเป็นส่วนใหญ่ของประเทศ เกิดความเท่าเทียมในสังคม ความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับต่ำ มีสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่ดี

๒. เป็น คนไทย ๔.๐ ที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพดี และได้รับสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมตลอดช่วงชีวิต เป็นคนทันสมัย ทันเทคโนโลยี สามารถอยู่บนเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจ และสามารถมีส่วนร่วมกับนานาชาติเพื่อทำให้โลกดีขึ้น น่ายุติ

๓. เป็น เกษตรกร ๔.๐ ที่หลุดพ้นจากกับดักความยากจน โดยผันตัวเองจากเกษตรกรผู้ผลิตมาเป็นผู้ประกอบการทางการเกษตรสมัยใหม่ (Smart Farmers) มีการบริหารจัดการที่ดี มีต้นทุนการผลิตต่ำ สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรจากการแปรรูป

๔. เป็น SME ๔.๐ ที่สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าในสินค้าและบริการ มีความสามารถทางการค้าขาย สามารถเข้าถึงตลาดในประเทศ ตลาดอาเซียน และตลาดโลก ทำให้มีรายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีอนาคตที่สดใส

๕. เกิด จังหวัด ๔.๐ ที่มีการกระจายความเจริญทั่วประเทศ เศรษฐกิจขยายตัว สามารถทำงานในถิ่นฐานบ้านเกิดได้ โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯหรือเมืองใหญ่ เนื่องจากมีช่องทาง โอกาส และงานที่ดีกระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก

Thailand ๔.๐ เป็นโมเดลที่ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาประเทศ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำรัสหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ครั้งแรกในงานพระราชทานปริญญาบัตร ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๓๗ ไว้ความตอนหนึ่งว่า

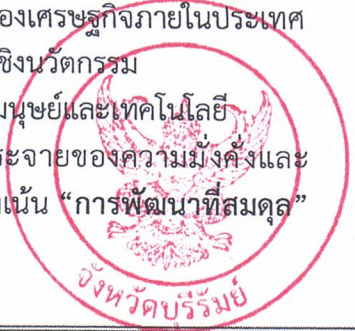
“การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนเป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกฐานะทางเศรษฐกิจขั้นได้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศ และของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆได้ ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวในที่สุด”

Thailand ๔.๐ น้อมนำพระราชดำรัสข้างต้นของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และถอดรหัสออกมาเป็น ๒ ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ

๑. การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (Strength from Within)

การสร้าง ความเข้มแข็งจากภายใน Thailand ๔.๐ เน้นการปรับเปลี่ยนใน ๔ ทิศทางคือ

- ๑) จากการพึ่งพาเศรษฐกิจโลกสู่การสร้าง ความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศ
- ๒) จากการเน้นการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์สู่การผลิตสินค้าเชิงนวัตกรรม
- ๓) จากการเน้นเงินทุนและทุนทางกายภาพสู่การเน้นทุนมนุษย์และเทคโนโลยี
- ๔) จากการกระจุกของความมั่งคั่งและโอกาสสู่การกระจายของความมั่งคั่งและโอกาส การปรับเปลี่ยนใน ๔ ทิศทางดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเน้น “การพัฒนาที่สมดุล” ใน ๔ มิติ อันประกอบด้วย



๑. ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Wealth)
๒. ความอยู่ดีมีสุขของผู้คนในสังคม (Social Well-beings)
๓. การรักษาสีงแวดล้อม (Environmental Wellness)
๔. การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom)

๒. การเชื่อมโยงกับประชาคมโลก (Connect to the World)

การเชื่อมโยงกับประชาคมโลก เมื่อโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศเกิดความเข้มแข็งก็จะเกิดการพัฒนาศักยภาพและภูมิคุ้มกันที่เพียงพอเมื่อเผชิญกับโอกาสและภัยคุกคามจากโลกภายนอก ในการเชื่อมโยงกับโลกภายในมี ๓ ระดับ คือ

- ๑) การเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศ (จากชุมชนสู่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด)
- ๒) การเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจภูมิภาค (อาเซียน)
- ๓) การเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

เพื่อให้อยู่กับประชาคมโลกอย่างเป็นปกติสุข ในการขับเคลื่อน Thailand ๔.๐ รัฐบาลจึงได้น้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเชื่อมโยงประเทศไทยกับประชาคมโลก โดยเน้น

๑. การอนุรักษ์โลก (Saved the Planet)
๒. การสร้างสันติภาพที่มั่นคง (Secured Peace)
๓. การเติบโตที่ยั่งยืน (Sustainable Growth)
๔. การสร้างความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน (Shared Prosperity)

นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ด้านที่ ๑ ด้านการเมืองและการบริหาร

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนการประสานงานกับส่วนราชการ องค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔ องค์กรหลัก คือ ผู้นำท้องถิ่น ส่วนราชการ ผู้นำศาสนา นักการเมืองทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองในรูปแบบของชุมชน องค์กรชุมชน โดยยึดหลักบริหารจัดการที่ดี คือ หลักความคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา

(๓) จัดให้มีการคัดเลือกที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางทุกหมู่บ้าน ละ ๑ คน

ด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน

(๑) เร่งพัฒนาและปรับปรุงถนนสายหลักในหมู่บ้านให้เป็นถนนตัวอย่างและปรับปรุงถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านให้เกิดการคมนาคม การขนส่ง อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน เพื่อให้เอื้อต่อกิจกรรมเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของคนในตำบลให้มีความสะดวก สบาย และปลอดภัย

(๒) ปรับปรุงแหล่งน้ำขนาดใหญ่ให้เพียงพอสำหรับเกษตรกรรมและการอุปโภคบริโภคของประชาชนในพื้นที่

(๓) จัดให้มีรถเก็บขยะและจัดให้มีถังขยะภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน โดยมีค่าบริการในการเก็บขยะเดือนละ ๑๐ บาท/ครัวเรือน



ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพอนามัยของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ให้มีสุขภาพแข็งแรงและจิตสวัสดิการสังคมสำหรับคนด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ

(๒) สนับสนุนการกีฬา นันทนาการและการออกกำลังกายของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและห่างไกลยาเสพติดรวมทั้งจัดให้มีลานกีฬาให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

(๓) จัดให้มีบริการรพพยาบาลฉุกเฉิน (๑๖๖๙) ให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านยาง เมื่อเกิดเหตุ เจ็บป่วยฉุกเฉิน หรือ พบอุบัติเหตุ สามารถโทรศัพท์ขอความช่วยเหลือได้ที่เบอร์ ๑๖๖๙ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

ด้านที่ ๔ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) ส่งเสริมและร่วมมือพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง โดยยึดแนวทางการพัฒนาการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๔) สนับสนุนให้วัดและสถาบันทางศาสนาเป็นศูนย์กลางในการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในหลักคำสอนของศาสนาและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

ด้านที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) จัดตั้งกองทุนส่งเสริมอาชีพทุกหมู่บ้าน

(๒) พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยการฝึกอบรมอาชีพตามความเหมาะสม จัดหาตลาดรองรับผลผลิต และการรวมกลุ่มขององค์กรในชุมชน

(๓) ส่งเสริมให้มีการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

(๔) จัดหาพันธุ์ข้าวใหม่ๆ ให้เกษตรกรในเขตพื้นที่ตำบลบ้านยาง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. ด้านสวัสดิการสังคม
๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ
- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย



๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ - ๕๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจต้องทำในกิจการใดๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยสรุปภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น ๖ ด้าน คือ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๔ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส



ท้องถิ่น

(๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๖) การส่งเสริมกีฬา

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๕ ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๒) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๖ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นการประเมินถึงจุดแข็ง (Strength - S) และจุดอ่อน (Weakness - W) อันเป็นปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง รวมถึงโอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) อันเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยทำการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength - S)

- งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจเป็นนโยบายของผู้บริหารซึ่งจะพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบายแก่ประชาชน

- มีการวางผังเมืองที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness - W)

- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity - O)

- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และวางระบายน้ำ รวมทั้งด้านสาธารณสุข โภค สุขการ และการก่อสร้างอื่น ๆ เป็นต้น

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีปัจจัยสนับสนุนซึ่งจะรองรับการขยายตัวและพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือ การส่งเสริมและผลักดันให้เป็นเมืองท่องเที่ยว



อุปสรรค (Threat - T)

- ประชาชนขาดความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างถนน การขยายเขตประปา เป็นต้น
- ข้อกำหนดในการก่อสร้างบางครั้งทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น ขนาดความกว้างของถนน การถือครองกรรมสิทธิ์ เป็นต้น

(๒) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยจุดแข็ง (Strength - S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีบุคลากร และอัตรากำลังอยู่ในระดับที่มีความพร้อมในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weakness - W)

- ครุภัณฑ์ทางด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการระงับอัคคีภัยยังมีไม่เพียงพอ
- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีกับประชาชน เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนโดยตรง

โอกาส (Opportunity - O)

- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เป็นนโยบายจังหวัดบุรีรัมย์ ในเรื่องการเสริมสร้างเครือข่ายในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน/ชุมชน รวมทั้งการปราบปรามยาเสพติด

อุปสรรค (Threat - T)

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีพื้นที่ติดกับแม่น้ำมูล ทำให้มีความเสี่ยงในการเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน
- มีข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือประชาชนซึ่งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าและไม่สามารถดำเนินการได้ในบางครั้ง เช่น หลักเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน ผู้ประสบภัยพิบัติอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการหรือความเสียหายของประชาชน เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนจุดแข็ง (Strength - S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ซึ่งส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการวางระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยที่มีคุณภาพภายในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness - W)

- ขาดแคลนบุคลากร และอัตรากำลังที่มีความพร้อมในการดำเนินงาน

โอกาส (Opportunity - O)

- นโยบายของจังหวัดบุรีรัมย์ ในการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม



อุปสรรค (Threat - T)

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีพื้นที่ติดกับแม่น้ำมูล ทำให้มีความเสี่ยงในการเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน
- สภาพพื้นที่มีแหล่งน้ำจำนวนมากในแหล่งชุมชนทำให้การดูแลและรักษาความสะอาดไม่ทั่วถึง
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีถนน ขยายจำนวนมาก ทำให้การดูแลรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ขาดการบูรณาการและการประสานงานให้ความร่วมมือที่ดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๔) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

จุดแข็ง (Strength - S)

- มีนโยบายการบริหารงานซึ่งส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เป็นเมืองที่มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาที่สืบทอดมายาวนาน
- มีโรงเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จำนวน ๕ แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่รองรับทางการศึกษาให้กับเยาวชน จำนวน ๓ แห่ง

จุดอ่อน (Weakness - W)

- เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหมู่บ้าน มีจำนวนประชากรหนาแน่น ทำให้เกิดปัญหาในการจราจรและสถานที่ ที่ไม่เอื้ออำนวยเป็นข้อจำกัดในการจัดงานประเพณีต่าง ๆ เนื่องจากสามารถรองรับประชาชนได้จำนวนจำกัด
- บุคลากรทางการศึกษาต้องใช้วิชาชีพเฉพาะ ซึ่งไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity - O)

- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- เป็นนโยบายจังหวัดบุรีรัมย์ในการพัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคง รวมทั้งเสริมสร้างทักษะความรู้ให้กับประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการรักษาวัฒนธรรมเอกลักษณ์ของชุมชน และจัดงานประเพณีต่าง ๆ
- ประชาชนและเยาวชนมีความตื่นตัวและให้ความสนใจทางการขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค (Threat - T)

- ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในท้องถิ่น ผู้ที่มีส่วนสำคัญคือ ประชาชน ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักขาดการให้ความสำคัญในการจัดโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ แต่ปัจจุบันขาดการประสานงานและให้ความร่วมมือ



(๕) ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
จุดแข็ง (Strength - S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยให้มีการบริหารจัดการตลาดชุมชน ให้เป็นการกระจายรายได้และกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน
- มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น หลวงปู่ขาวบ้านหัวสะพาน หมู่บ้านท่องเที่ยวใหม่บ้านหัวสะพาน
- มีบุคลากรตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวดูแลงานเฉพาะด้านการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness - W)

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางอยู่ในเขตชุมชนทำให้เกิดปัญหาในด้านการจราจร และที่จอดรถในการเดินทางมาท่องเที่ยว
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีที่ตั้งซึ่งไม่ใช่เส้นทางสายหลักทำให้ต้องทำการประชาสัมพันธ์เรื่องการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

โอกาส (Opportunity - O)

- จังหวัดบุรีรัมย์มีนโยบายในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยเป็นไปในลักษณะการท่องเที่ยวแบบต่อเนื่องทั้งจังหวัด (One Day Trip)

อุปสรรค (Threat - T)

- การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน ส่วนราชการ และประชาชน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

(๖) ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

จุดแข็ง (Strength - S)

- มีนโยบายการบริหารงาน ส่งเสริมสนับสนุนแนวคิดด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- บุคลากร และอัตรากำลังอยู่ในระดับที่มีความพร้อมในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weakness - W)

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางมีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นหลายส่วนราชการ ทำให้ขั้นตอนการทำงานมีลำดับขั้นตอนมาก

- ขาดการบูรณาการและประสานงานที่ดีภายในหน่วยงาน
- เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอในการรองรับการให้บริการประชาชน

โอกาส (Opportunity - O)

- เป็นยุทธศาสตร์หลักในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- การบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นตัวชี้วัดการทำงานจากการตรวจประเมินจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค (Threat - T)

- ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องลำดับขั้นตอนการขอรับบริการ ซึ่งประชาชนต้องการรับบริการด้วยความรวดเร็ว แต่การปฏิบัติงานต้องมีลำดับขั้นตอน และเป็นระบบ
- งานบริการประชาชนมีผลกระทบโดยตรงกับประชาชน



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากปัญหา ความต้องการของประชาชน ประกอบกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้วิเคราะห์และพิจารณาภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๖) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๙) การผังเมือง
- (๒๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๑) การควบคุมอาคาร
- (๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

ภารกิจรอง

- (๑) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถาน

อื่น ๆ



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ ๑. สำนักปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษาฯ ๖. กองสวัสดิการสังคม ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ ตลอดจนนโยบายในการบริหารท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่าย ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ทดแทนอัตรากำลังที่จะสูญเสียไปเนื่องจากการเกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ เพื่อรองรับปริมาณงานที่มีอยู่และที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต และเพื่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและอนาคตและได้ทราบถึงปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

S = STRENGTH (จุดแข็ง)	W = WEAKNESS(จุดอ่อน)
๑. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ๓. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต ๔. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๕. บุคลากรมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน	๑. บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำในหน้าที่ ไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ขาดการทำงานเชิงรุกและการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ๒. ขาดการประสานงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการปฏิบัติงานแทนกัน ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔. จำนวนปริมาณงานที่มากไม่สอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลังที่มีน้อย



O = OPPORTUNITY (โอกาส)	T = THREAT (อุปสรรค)
๑. มีการวางระบบราชการตามนโยบายรัฐบาล Thailand ๔.๐ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนา รูปแบบการปฏิบัติงาน ๒. ประชาชนมีความสนใจ และให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานเป็นอย่างดี	๑. ระเบียบ/กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง และการมีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นหลายชุดและรวมอยู่ที่ส่วนกลางทำให้ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกิดความล่าช้าและ ไม่ต่อเนื่อง
๑. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพ ๒. การบริหารงานแบบบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร	๒. ภารกิจและนโยบายรัฐบาลในอนาคตคาดการณ์ถึง ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจขององค์กร อาจทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือไม่มีทักษะเฉพาะ ในด้านนั้น ๓. ผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ๔. ระเบียบ/ข้อกฎหมายที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน เกิด ปัญหาการตีความ และมีผลต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อมีหน่วย ตรวจสอบทั่วทั้ง ๕. ระเบียบ/กฎหมายการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล ในบางเรื่องไม่สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรส่วน ท้องถิ่น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางจึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ ภารกิจ หน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้ปรับเป็น อบต.ประเภทสามัญ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ โดยทั้งนี้ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖) กองสวัสดิการสังคม

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

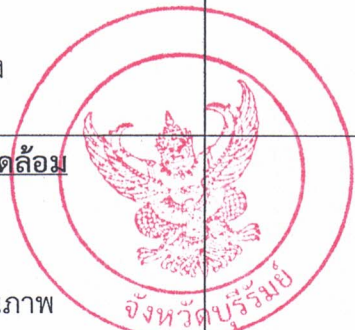
ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา (รวมผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา ครูและบุคลากรด้านการศึกษา จำนวน ๖ อัตรา (ผู้อำนวยการศูนย์ฯ จำนวน ๑ อัตรา,ครู จำนวน ๕ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย กล่าวคือ พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) ตามมาตรา ๖๖ - ๖๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจต้องทำในกิจการใดๆ ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ มาตรา ๑๖ บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งจากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ในด้านต่างๆ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานบริหารการศึกษา	<u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานบริหารการศึกษา	
<u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๓ งานพัฒนาชุมชน	<u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๓ งานพัฒนาชุมชน	
<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง ดังนี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองสวัสดิการสังคม, หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ต้น เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ้มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป



ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ

๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ

๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี

๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)

๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย

๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี

๓๐ วัน



* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

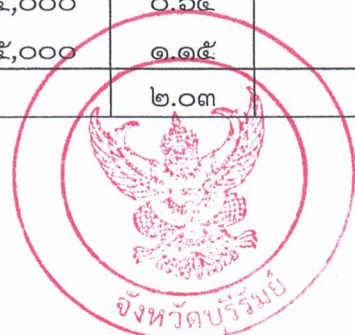
๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้



การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลา ทั้งหมด/ปี	จำนวน คนที่ ต้องการ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.					
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่					
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๙๕	๑,๘๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๒.๐๗	
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	๖	๑,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
- งานบุคลากรทางการศึกษา	๑๒	๑,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานสิทธิและสวัสดิการ	๖	๑,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
- งานสรรหาและเลือกสรร	๕	๑,๘๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑	
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	๙	๑,๘๐๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐	
				๒.๘๙	
๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ					
- งานนโยบายและแผนพัฒนา	๒๒	๑,๘๐๐	๓๙,๖๐๐	๐.๔๘	
- งานวิชาการ	๓๐	๑,๘๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕	
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	๑๐	๓,๖๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๑๐	๑,๐๘๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
- งานงบประมาณ	๑๒	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖	
- งานกิจการสภา	๓๐	๓,๖๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐	
- งานข้อบัญญัติ อบต.	๑	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๐.๒๓	
				๓.๓๘	
๑.๓ งานนิติการ					
- งานกฎหมายและนิติกรรม	๕	๑,๐๘๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗	
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๑	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๑๐	๑,๐๘๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
- งานระเบียบการคลัง	๑๐	๕,๔๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕	
- งานทะเบียนพาณิชย์	๑๐	๙,๕๐๐	๙๕,๐๐๐	๑.๑๕	
				๒.๐๓	



ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลา ทั้งหมด/ปี	จำนวน คนที่ ต้องการ	หมายเหตุ
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
- งานอำนวยความสะดวก	๑๒	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖	
- งานป้องกัน	๒๐	๑,๘๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๑๕	๕,๔๐๐	๘๑,๐๐๐	๐.๙๘	
- งานกู้ภัย	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๒๐	๑๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
- งานสนับสนุนและบริการ	๑๔	๕๐	๗๐๐	๐.๐๑	
				๑.๖๗	
๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป					
- งานสารบรรณ	๓,๘๕๐	๔๐	๑๕๔,๐๐๐	๑.๘๖	
- งานการเจ้าหน้าที่	๑๐	๓,๖๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
- งานเลือกตั้ง	๑	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๐.๒๓	
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒๐	๑,๘๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
- งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสารและ ประชาสัมพันธ์	๒๐	๑,๐๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด	๒๐	๗,๒๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔	
				๔.๙๖	
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร					
- งานส่งเสริมการเกษตร	๓๐	๓,๖๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐	
- งานปศุสัตว์	๑๐	๓,๖๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓	
				๑.๗๔	
รวมทั้งหมด				๑๖.๖๘	



ภารกิจงาน	ปริมาณ งาน/ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลา ทั้งหมด/ปี	จำนวนคน ที่ต้องการ	หมายเหตุ
๒. กองคลัง					
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี					
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี					
- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน	๑,๕๐๐	๖๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๕๐๐	๓๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔	
- งานเก็บรักษาเงิน	๒๔	๑๒๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
- งานการบัญชี	๑๕	๑๘๐	๒,๗๐๐	๐.๐๓	
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	๑,๒๐๐	๖๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗	
- งานการเงินและงบทดลอง	๑๒	๑๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓	
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
				๒.๗๒	
๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน					
๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน					
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๘	๑,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
- งานพัสดุ	๑๓๐	๑,๐๘๐	๑๔๐,๔๐๐	๑.๗๐	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒๔	๓๖๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐	
				๑.๙๗	
๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้					
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๔,๗๑๘	๑๕	๗๐,๗๗๐	๐.๘๕	
- งานพัฒนารายได้	๖,๑๕๖	๑๕	๙๒,๓๔๐	๑.๑๒	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๑๒	๑๐	๑๒๐	๐.๐๐	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๓๐	๓๐	๙๐๐	๐.๐๑	
				๑.๙๘	
รวมทั้งหมด				๖.๖๘	



ภารกิจงาน	ปริมาณ งาน/ปี/ครั้ง	นาที/ ครั้ง	เวลา ทั้งหมด/ปี	จำนวนคน ที่ต้องการ	หมายเหตุ
๓. กองช่าง					
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง					
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๘	๒๑,๖๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๙	
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ	๑	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑	
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๓	๗,๒๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานวิศวกรรม	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานประเมินราคา	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๑๐	๔,๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘	
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	๑๒	๖๐	๗๒๐	๐.๐๑	
- งานออกแบบ	๑๕	๑,๘๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓	
				๓.๔๕	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค					
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๑๕	๓,๖๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕	
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานระบายน้ำ	๑๘	๑,๘๐๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙	
- งานจัดตกแต่งสถานที่	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานสำรวจและแผนที่	๑๒	๖๐	๗๒๐	๐.๐๑	
- งานวางผังและพัฒนาเมือง	๓	๓,๐๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑	
- งานควบคุมทางผังเมือง	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานควบคุมพัสดุด้านไฟฟ้า	๒๓	๑,๐๘๐	๒๔,๘๔๐	๐.๓๐	
- งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า	๑๗	๑,๐๘๐	๑๘,๓๖๐	๐.๒๒	
- งานควบคุมสถานที่	๒๐	๑,๐๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานสารบรรณ	๒,๕๐๐	๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑	
				๒.๗๕	
รวมทั้งหมด				๖.๒๐	



ภารกิจงาน	ปริมาณ งาน/ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลา ทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ ต้องการ	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ					
- งานอนามัยชุมชน	๑๘	๑๒๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓	
- งานสาธารณสุขมูลฐาน	๖๐	๔๘๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
- งานสุขศึกษา	๗๐	๒๔๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐	
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒	
- งานป้องกันยาเสพติด	๕	๔๘๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	๐	๐	๐	๐.๐๐	
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	๓๖๕	๓๖๐	๑๓๑,๔๐๐	๑.๕๙	
				๒.๔๑	
๔.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม					
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	๖	๑,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
- งานสุขาภิบาลโรงงาน	๑	๓๐	๓๐	๐.๐๐	
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	๒	๑๘๐	๓๖๐	๐.๐๐	
- งานชีวอนามัย	๙	๒๔๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓	
				๐.๑๖	
๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม					
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	๓	๗,๒๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานควบคุมมลพิษ	๒	๑๒๐	๒๔๐	๐.๐๐	
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานติดตามตรวจสอบ	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
				๐.๗๙	
รวมทั้งสิ้น				๓.๓๖	



ภารกิจงาน	ปริมาณ งาน/ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลา ทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ ต้องการ	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม					
- งานบริหารวิชาการ	๑๒	๗,๒๐๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	
- งานนิเทศการศึกษา	๖	๗,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
- งานกิจการศาสนา	๕	๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและ วัฒนธรรม	๔	๗,๒๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
				๒.๑๓	
๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔	๑๒,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘	
				๐.๕๘	
๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ					
- งานพลศึกษา	๓	๗,๒๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
				๐.๒๖	
๕.๔ งานบริหารการศึกษา					
- งานจัดการศึกษา	๖	๑๐,๘๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘	
- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘	
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๗๘	๑๐,๘๐๐	๘๔๒,๔๐๐	๑๐.๑๗	
				๑๑.๗๔	
				๑๔.๗๑	



การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ภาระงานของครู และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก คือ จำนวนครู : จำนวนนักเรียน (๑:๑๐) ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน ๓ แห่ง ดังต่อไปนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพรังสรรค์ มีนักเรียนทั้งหมด ๑๕ คน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๕ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๑ อัตรา

ครู

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

จำนวน ๒ อัตรา

ที่	ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ครั้ง	นาที่/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๒๔๕	๓๐๐	๗๓,๕๐๐	๐.๘๙	
๒	จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	๒๔๕	๓๐๐	๗๓,๕๐๐	๐.๘๙	
๓	ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	๒๓๐	๓๐๐	๖๙,๐๐๐	๐.๘๓	
๔	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๑๒	๓๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
๕	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	๑๒	๒,๘๘๐	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒	
๖	ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑๒	๒,๘๘๐	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒	
๗	ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑	
๘	ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (งานจัดซื้อจัดจ้าง,งานพัสดุ,งานการเงินและบัญชี เป็นต้น)	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
รวม					๓.๗๒	



การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ภาระงานของครู และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก คือ จำนวนครู : จำนวนนักเรียน (๑:๑๐) ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวน ๓ แห่ง ดังต่อไปนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจินตตามณี มีนักเรียนทั้งหมด ๖๒ คน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๖ จึงขอ
กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๑ อัตรา

ครู

จำนวน ๒ อัตรา

ครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๒๔๕	๓๖๐	๘๘,๒๐๐	๑.๐๗	
๒	จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	๒๔๕	๓๖๐	๘๘,๒๐๐	๑.๐๗	
๓	ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐	
๔	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๑๒	๓,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
๕	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	๑๒	๓,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
๖	ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑๒	๓,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
๗	ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๒	๗,๒๐๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	
๘	ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (งานจัดซื้อจัดจ้าง,งานพัสดุ,งานการเงินและบัญชี เป็นต้น)	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
รวม					๕.๗๖	



การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ภาระงานของครู และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก คือ จำนวนครู : จำนวนนักเรียน (๑:๑๐) ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีจำนวน ๓ แห่ง ดังต่อไปนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมภาวรินทร์ มีนักเรียนทั้งหมด ๒๐ คน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒ จึงขอ
กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๑ อัตรา

കി

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ครั้ง	นาที่/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๒๔๕	๓๐๐	๗๓,๕๐๐	๐.๘๙	
๒	จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	๒๔๕	๓๐๐	๗๓,๕๐๐	๐.๘๙	
๓	ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	๒๓๐	๓๐๐	๖๙,๐๐๐	๐.๘๓	
๔	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
๕	ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
๖	ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
๗	ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
๘	ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย(งานจัดซื้อจัดจ้าง,งานพัสดุ,งานการเงินและบัญชี เป็นต้น)	๒	๓๖๐	๗๒๐	๐.๐๑	
	รวม				๒.๗๖	



ภารกิจงาน	ปริมาณ งาน/ปี/ ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลา ทั้งหมด/ปี	จำนวน คนที่ ต้องการ	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม					
๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์					
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ	๑๒	๑๔,๔๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๙	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	๕	๑,๒๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗	
- งานข้อมูล	๒๗	๑,๒๐๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙	
				๒.๕๕	
๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ					
- งานฝึกอบรมอาชีพ	๕	๔,๓๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	๘	๑,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๓	๑,๘๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗	
				๐.๕๐	
๖.๓ งานพัฒนาชุมชน					
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	๖	๑๔,๔๐๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๔	
รวมทั้งหมด				๕.๐๙	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน					
- งานตรวจสอบและควบคุมภายใน	๒๐	๕,๕๑๔	๑๑๐,๒๘๐	๑.๓๓	



จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจจากแผนพัฒนา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางจะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๖.๖๘ คน
(๒) กองคลัง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๖.๖๘ คน
(๓) กองช่าง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๖.๒๐ คน
(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๓.๓๖ คน
(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๔.๗๑ คน
(๖) กองสวัสดิการสังคม	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๔.๐๙ คน
(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑.๓๓ คน

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง/ต้น(ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
-รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น(ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
-หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
-นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	จำนวน ๒ อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๒ อัตรา
-นักวิชาการเกษตร ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
-นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
-จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
-คนงานเครื่องสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ช่างเครื่องสูบน้ำ)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (ยาม)	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	จำนวน ๑ อัตรา



(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น(ว่าง)จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สินระดับชำนาญการพิเศษ(ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานช่างระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับต้น(ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา

การวิเคราะห์ภาระงานของครู และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก คือ จำนวนครู : จำนวนนักเรียน

(๑:๑๐) ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีทั้งหมด ๓ ศูนย์ แต่ละศูนย์ฯ มีความต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งดังต่อไปนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพรังสรรค์ มีนักเรียนทั้งหมด ๑๕ คน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๕ คน มีความต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งดังต่อไปนี้

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างภารกิจการ

- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจินตตามณี มีนักเรียนทั้งหมด ๖๒ คน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๖ คน มีความต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งดังต่อไปนี้

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู
- ครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ อัตรา
จำนวน ๒ อัตรา
จำนวน ๑ อัตรา



พนักงานจ้างภารกิจ

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพารินทร์ มีนักเรียนทั้งหมด ๒๐ คน มีความต้องการ
อัตรากำลังอยู่ที่ ๒ คน มีความต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งดังต่อไปนี้

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน ๑ อัตรา

ครู

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างภารกิจ

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)ระดับต้น

จำนวน ๑ อัตรา

-นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

จำนวน ๒ อัตรา

-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ว่าง)

จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้



-ฉบับ อบค.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอบัวชุม จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน(ขพ.)	๑	-	-	-	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



-ฉบับ ๔๗- อบต.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพรังสรรค์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน+ เงินสมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจินตามณี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน+ เงินสมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพารินทร์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร จาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน+ เงินสมทบ

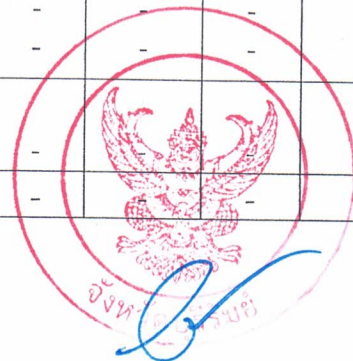


-ฉบับ ๑๒๐๓-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๓	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางได้นำตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- ๑) ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) และ
๒) ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	-	๔๔๙,๙๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๖,๑๕๐	๒๗,๗๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๖,๑๕๐	๒๗,๗๒๐

๓) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๓,๔๘๐	๕๖๓,๗๖๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๓๑,๗๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๓๖,๒๘๐	๔๓๕,๓๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๓๗,๔๐๐	๔๔๘,๘๐๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๓๙,๑๐๐	๔๖๙,๒๐๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐
๗	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๓๒,๘๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๒๔,๘๒๐	๒๙๗,๘๔๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐
๙	นิติกร ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๒๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๒๑,๘๓๐	๒๖๑,๙๖๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๗๖๐
ลูกจ้างประจำ							
๑๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๒๗,๗๐๐	๓๓๒,๔๐๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๔๔๐
๑๓	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑๘,๘๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๓๖๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๘,๒๐๐	๘,๖๘๐	๙,๒๐๐



จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป การโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๔๕,๔๖๐	๖๗๙,๙๒๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.	๑	๑๙,๓๘๐	๒๓๒,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๖	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๒๗,๗๙๐	๓๓๓,๔๘๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐

๕) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคน ละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๗,๑๒๐	๖๐๗,๔๔๐	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐
๒	นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐
๓	นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๓๓,๗๘๐	๔๐๕,๓๖๐	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐
๔	นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๒๒,๒๗๐	๒๖๗,๒๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	๑	๒๒,๒๗๐	๒๖๗,๒๔๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๕๖๐	๑๘,๑๒๐
๖	นายช่างไฟฟ้า ปง./ขง.	๑	๑๗,๔๗๐	๒๐๙,๖๔๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐

๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๔๔,๘๙๐	๕๓๘,๖๘๐	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐



๓) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๗,๑๒๐	๖๐๗,๔๔๐	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๔๑,๔๗๐	๔๙๗,๖๔๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๓๖๐
๓	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๓๙,๑๐๐	๔๖๙,๒๐๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพรังสรรค์	๑	-	-	-	-	-
๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๒๘๐	๑๔๗,๓๖๐	๘,๘๘๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๗,๘๙๐	๒๑๔,๖๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจินตามณี</u>						
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๙	ครู	๒	-	-	-	-	-
๑๐	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๐๔๐
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพารินทร์</u>						
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๑๓	ครู	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๒๘๐	๑๔๗,๓๖๐	๘,๘๘๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐

๘) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๔๑,๔๗๐	๕๓๙,๖๔๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๓๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๓๖,๒๘๐	๔๓๕,๓๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐
๓	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๓๓,๔๓๐	๔๐๑,๑๖๐	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๒๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐

๙) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐



ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๖๗,๙๖๔,๓๕๒	๗๑,๓๖๒,๕๖๙	๗๔,๙๓๐,๖๙๘

หมายเหตุ

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ ๒๕๗๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ๖๔,๗๒๗,๙๕๔.- บาท)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/คณ.	๑	-	๔๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คณ.	๑	-	๓๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	๑	๑	๕๐,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๕	นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๕,๕๐๐	๔๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๖	นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๗	นักวิชาการงบประมาณและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๘	นักวิชาการงบประมาณและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๙	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๑๔	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องจักรกล (นักบริหารงานเครื่องจักรกล)	กลาง	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๕๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๒๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการเงินและบัญชี)	คณ.	๑	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๒๒	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๒๓	นักวิชาการจัดการเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๒๔	หัวหน้างานพัสดุและทรัพย์สิน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	



๒๕๖๐

๒๕๖๑

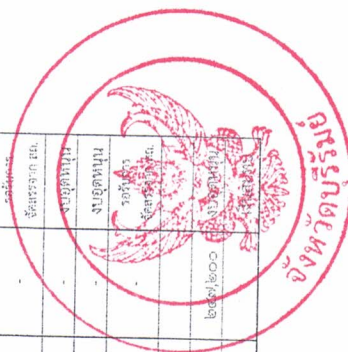
๒๕๖๒

๒๕๖๓

๒๕๖๔

๒๕๖๕

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	กองช่าง(๑๔)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	๑		๕๖,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๕๖,๕๕๐
๒๗	นักจัดการงานช่าง	ปว./ชก.	๑		๓๕,๕๕๐	๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๓๕,๕๕๐
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๒๖,๕๕๐
๒๙	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๐,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๕๖๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๔๐,๕๕๐
๓๐	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๒๖,๕๕๐
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๒๐,๕๕๐
	กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	คณ	๑		๓๓,๕๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๐๐๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๓๕,๕๕๐
๓๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๕๖,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๕๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๕๖,๕๕๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๔)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ	๑	๑	๕๖,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๕๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๕๖,๕๕๐
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๕๖๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๔๖,๕๕๐
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๕๖๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๔๖,๕๕๐
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข่งพริ้งธรรม์																		
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเข่งพริ้งธรรม์	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณา
๓๙	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณา
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๕๐
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๒๐,๕๕๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอินทามณี																		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอินทามณี	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณา
๔๓	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณา
๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอพิจารณา
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๒๐,๕๕๐



ที่	ชื่อสถาบัน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันวิทย์																			
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันวิทย์	-	๓	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
๔๗	ครู	ชำนาญการ	๓	๓	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ที่ ๒)	-	๓	๓	๑๔๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๔,๐๐๐	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																			ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
๔๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓	๓	๔๔๗,๖๔๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔๖๕,๕๒๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๓๔,๔๘๐	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
๕๐	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓	๓	๔๔๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔๖๒,๒๔๐	๔๙๗,๑๒๐	๕๓๒,๐๐๐	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
๕๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓	๓	๔๐๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔๑๖,๒๔๐	๔๕๑,๑๒๐	๔๘๖,๐๐๐	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
๕๒	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๓	๓	๓๐๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๑๕,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๘๕,๐๐๐	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒ ปก./ชก.	๓	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๙๕,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%				๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ว่างไป ๑ อัตรา ๑๓๖,๐๐๐

๒๕,๐๐๐

๒๕,๐๐๐

๒๕,๐๐๐

๒๕,๐๐๐

๒๕,๐๐๐

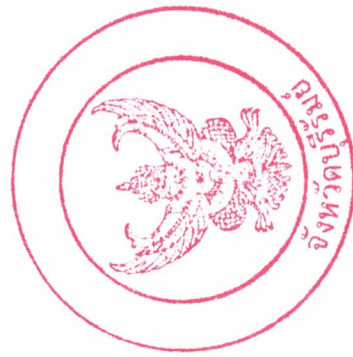
[(๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐)]

[(๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐)]

[(๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐)]

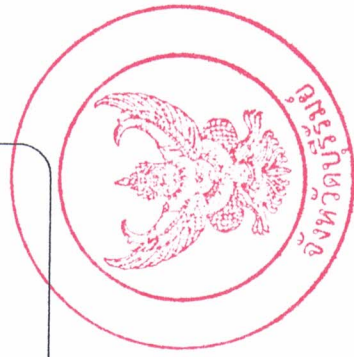
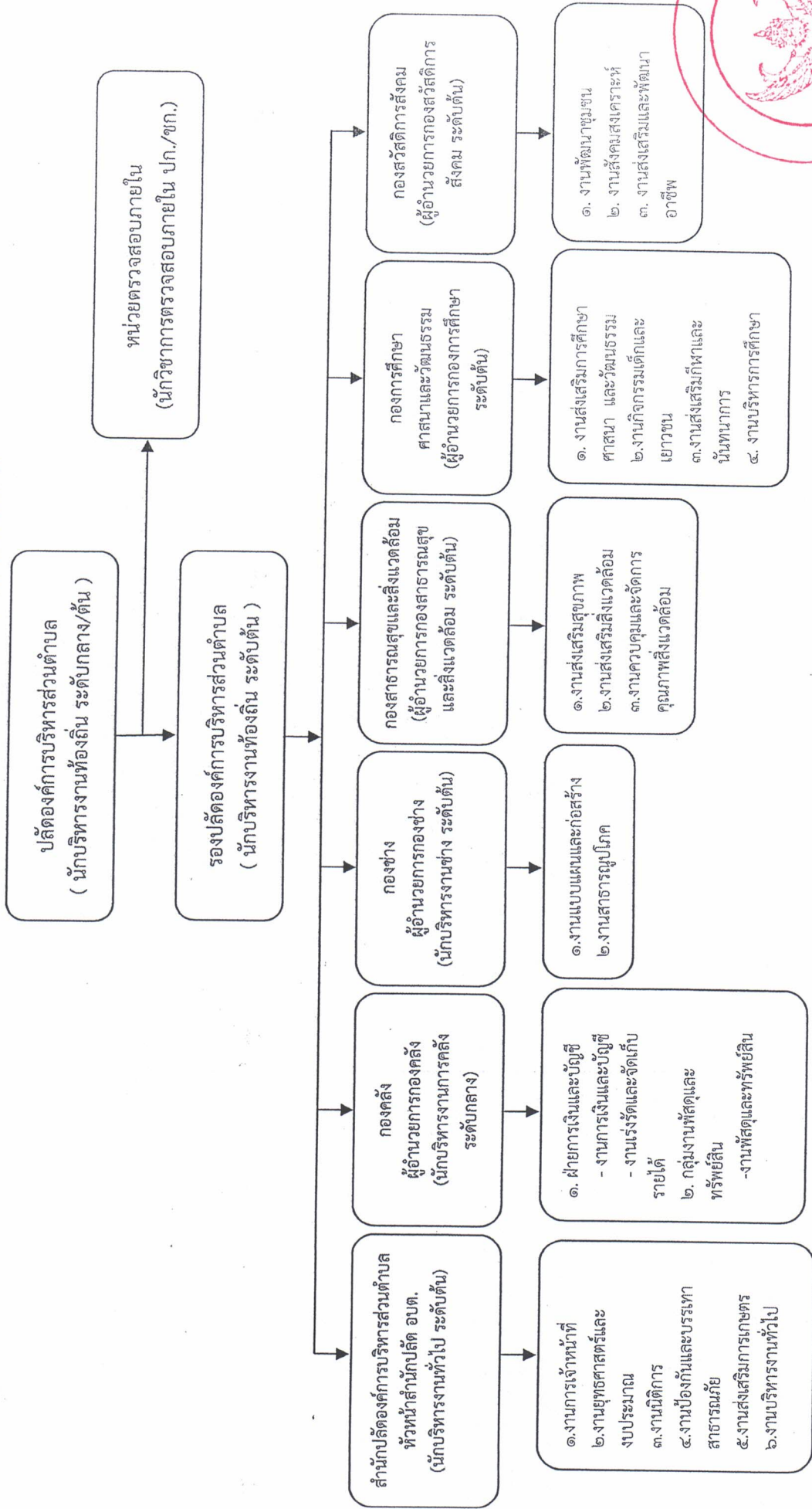
[(๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐+๒๕,๐๐๐)]

(มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จากข้อบัญญัติ)

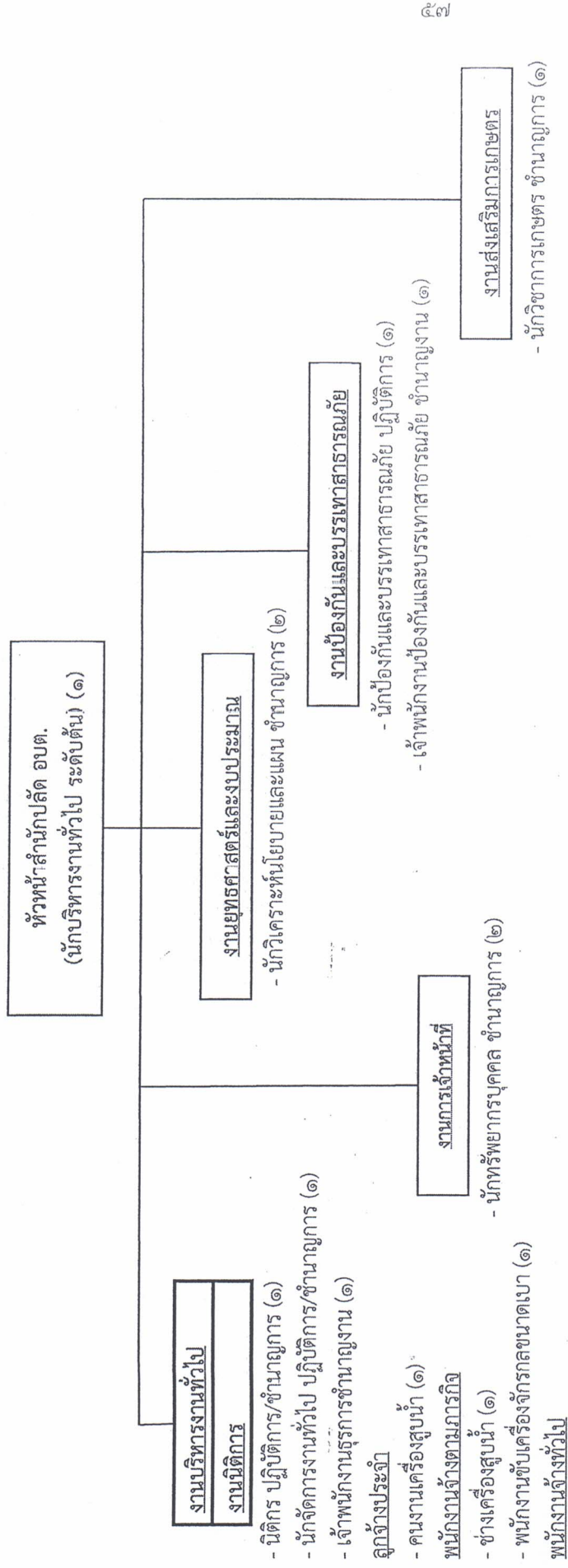


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

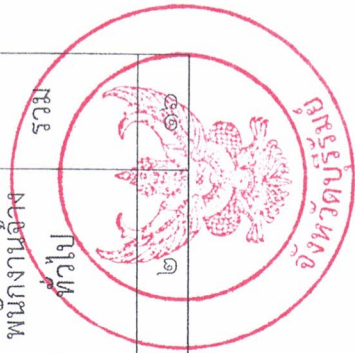


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

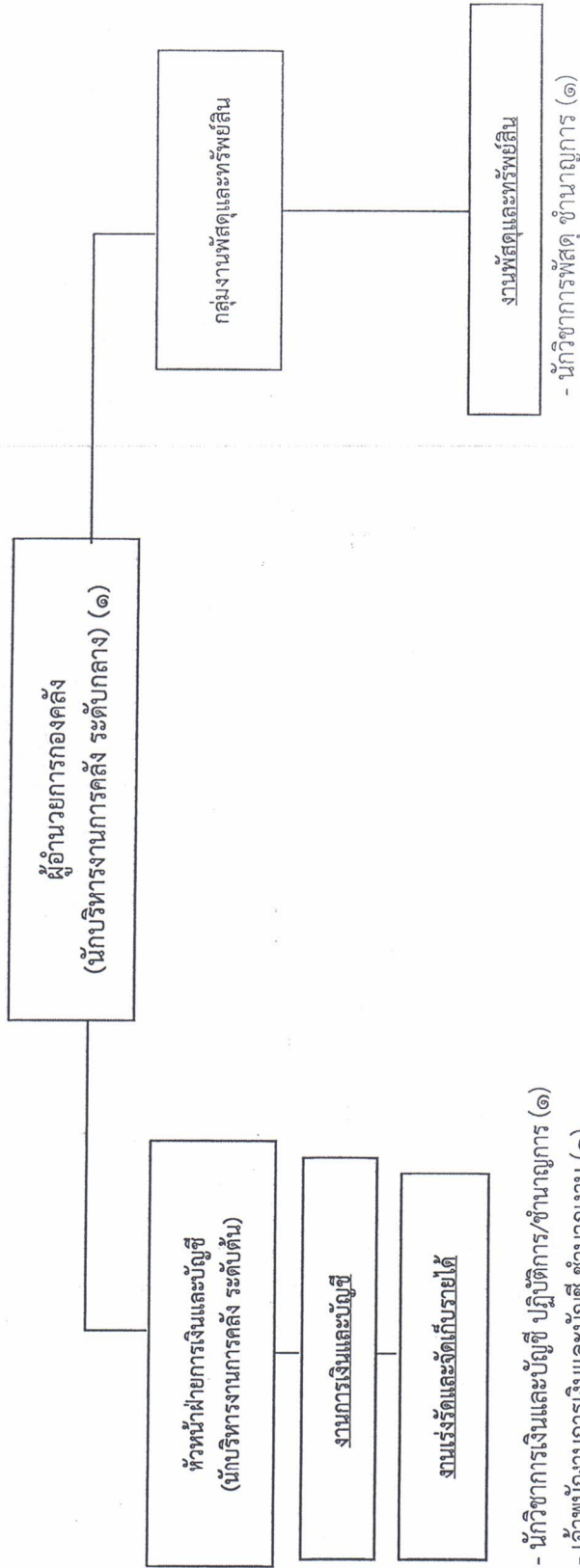


๕

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.			
จำนวน		-	-	๑	-	-	๓	๕	-	-	๒	๑	๒	๑๖

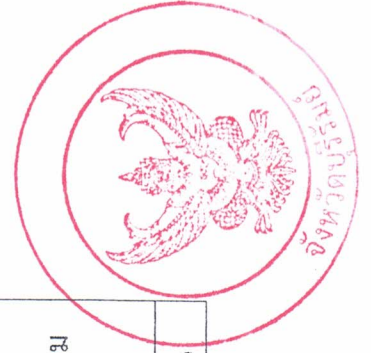


โครงสร้างองค์กร

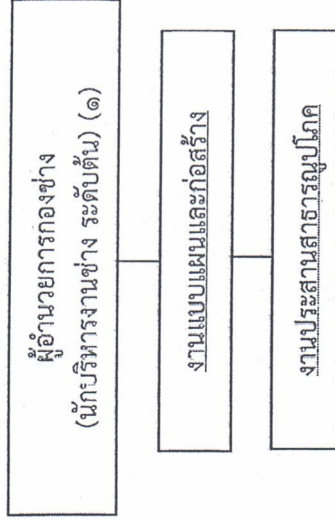


- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน (๑)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ					ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต้น		ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.		
ระดับ													
จำนวน	-	๑	๑		-	-	๒	๑	-	-	-	๑	๖

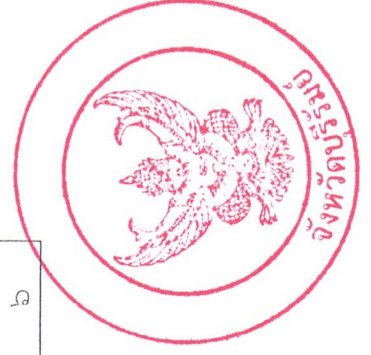


โครงสร้างกองช่าง



- นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (๑)
- นายช่างโยธา ชำนาญงาน (๒)
- นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต้น		ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น		ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.	
จำนวน	-	-	๑		-	-	๑	-	-	๑	๓	๖



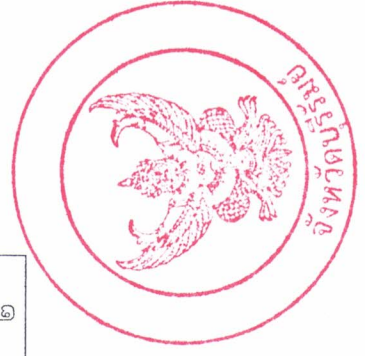
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)(๑)

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

- นักวิชาการสาธารณสุข จำนวนการ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ						ทั่วไป		รวม
	สูง	กลาง	ต้น		ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.		
ระดับ													
จำนวน	-	-	๑		-	-			๑	-	-	-	๒



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
งานบริหารการศึกษา
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๒)

งานบริหารการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพพิทักษ์
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจินตมนี่
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๒)
- ครูผู้ช่วย (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมมถาวร
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑)

๕๑

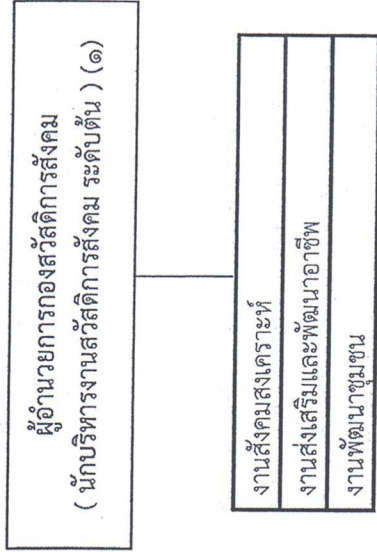
ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-
										๓

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๔	๑	๔	-	๑๒

หมายเหตุ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา การสรรหาตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กดังกล่าว ให้กระทำการสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษาระดับต้นแล้ว



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

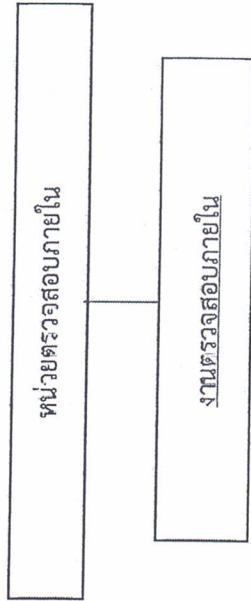


- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๒)
- เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน (๑)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปจ.	ชง.		
ระดับ												
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๔	



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



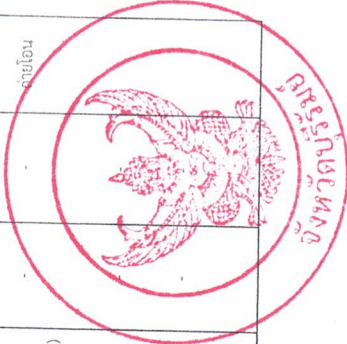
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)

ประเภท ระดับ จำนวน	วิชาการ				รวม
	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	
	-	-	-	๑	๑

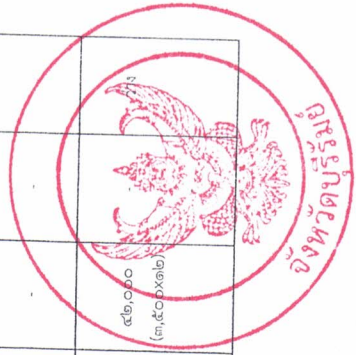


๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

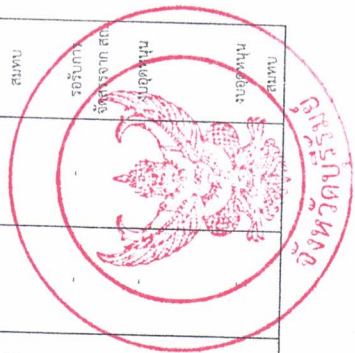
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๔๐๑,๔๕๐	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๐๑,๔๕๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓	สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ (๑๑)		๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๒๑,๔๖๐ (๔,๓๐๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ว่างเดิม
๕			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๔๔๘,๔๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๖			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๔๖๘,๔๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๗			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ฯ	วิชาการ	ช.ก.	๓๘๐,๖๔๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๘	นางสาวพณิภัฏก์ เกษศรี		๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์ฯ	วิชาการ	ช.ก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๙			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๓๕,๓๖๐	-	-	ว่างเดิม
๑๐			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๕,๐๘๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๑			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๗,๔๕๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๒			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ช.ก.	๓๐๐,๐๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๓	นางสาวจิตนา สีสืบ		๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ช.ก.	๒๖๑,๔๖๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๔			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ช.ก.	๓๒๐,๖๔๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๕			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๕,๐๘๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๖			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๕,๐๘๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๗			๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๒๗-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๓๕๕,๐๘๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางนันทพร พนาจันทร์	ม.๓		ยาม	-			ยาม	-		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นางสาวสุนันท์ อ่ำโสง	ม.๖		ภารโรง	-			ภารโรง	-		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นางณัฐิยา พันสีเงิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	อำนาจการท้องถิ่น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	อำนาจการท้องถิ่น	๕๔๕,๕๒๐ (๔๕,๔๖๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๒๗๙,๕๒๐
๒๐	นาง		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๑	นางสาวสุกัญญา ยอดทิกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	วิชาการทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	วิชาการทั่วไป	๓๓๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นางสาวสุพร นิรมัย	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	ทั่วไป	๒๒๒,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นาง		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓/ช.ก.	วิชาการ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓/ช.ก.	วิชาการ	(๑๙,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๔	นาง		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ช.ท.	วิชาการ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ช.ท.	วิชาการ	๓๓๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นางสาวพรพรรณ นิรมัย	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๗	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	วิชาการ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๗	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	วิชาการ	๓๓๓,๔๔๐ (๒๗,๙๕๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายเอกอาจ หัตถาภิ	ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๐๗,๔๔๐
๒๗	นาง		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๙	นักจัดการงานช่าง	ป.๓/ช.ก.	วิชาการทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๙	นักจัดการงานช่าง	ป.๓/ช.ก.	วิชาการทั่วไป	๓๔๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๘	นางวิภากรรณ์ โคตรสืบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	ทั่วไป	๒๒๗,๒๔๐ (๒๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	นายสุภาพ กุญโสง	ป.๓.	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	ทั่วไป	๔๐๕,๓๖๐ (๓๓,๘๖๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นายอภิสิทธิ์ ฉายศรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีการรัง	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ก.	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.ก.	ทั่วไป	๒๖๗,๒๔๐ (๒๒,๒๗๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นายท้าววสุ เกษโสง	ป.๓.	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.๓.	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.๓.	ทั่วไป	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)			๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๕,๖๐๐
๓๒	นางสาวสุภาวดี งามศรี	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	วิชาการ	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	วิชาการ	๕๓๓,๖๔๐ (๔๔,๔๗๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)															
๓๔	นายปัญญา พาวักดี	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๐๗,๔๔๐	
๓๕	นางสาวจรรยา อภิรัตน์	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๖๕,๒๐๐ (๓๘,๑๐๐x๑๒)	-	-	-	
๓๖	นายสันติ แสงอาวุธ	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๔๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพรหมธรรม															
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรจาก สก.	
๓๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	งบอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๙	นางรัง จันะมอม	ปริญญาตรี การศึกษาระดับ มหาวิทยาลัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๒๑๔,๖๘๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน สมทบ	
๔๐	นางสาวพิชญา สมไธสง	ปริญญาตรี การศึกษาระดับ มหาวิทยาลัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๕๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน สมทบ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจินตมณี															
๔๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรจาก สก.	
๔๒	นางศรีริ่ม ไชยโสง	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	-	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒	ครู	-	ชก.	๔๖๕,๑๖๐ (๓๘,๖๘๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน	
๔๓	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครู	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	งบอุดหนุน	
๔๔	ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๔๕	นายบุญโสม กันหา	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	รอรับการ จัดสรรจาก สก.	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมมวรินทร์															
๔๖	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรจาก สก.	
๔๗	นางงามตา เอี่ยมโสง	ปริญญาตรี การศึกษาระดับ มหาวิทยาลัย	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครู	-	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔	ครู	-	ชก.	๓๘๓,๐๔๐ (๓๑,๙๒๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน สมทบ	
๔๘	นางสาวมัยยา กิ่งโสง	ปริญญาตรี การศึกษาระดับ มหาวิทยาลัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๔๗,๓๖๐ (๑๒,๒๕๐x๑๒)	-	-	งบอุดหนุน สมทบ	



จังหวัดบุรีรัมย์



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๔	นางวัชรวิทย์ เจริญกิจ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ต้น	๔๕๗,๖๔๐ (๔๑,๕๗๐x๑๒) ๔๐๑,๑๖๐ (๓๗,๕๓๐x๑๒) ๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐x๑๒) ๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๗,๖๔๐
๕๐	นางสาวมัลลิกา กระจุกแก้ว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ขก.	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ขก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๗,๕๓๐x๑๒) ๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐x๑๒) ๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๕๑	นายโณเมษฐ์ แสงกุล	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์บัณฑิต คอมพิวเตอร์	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ขก.	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ขก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๗,๕๓๐x๑๒) ๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐x๑๒) ๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๕๒	นายณวิทย์ เก่งสง	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ขง.	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ขง.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๗,๕๓๐x๑๒) ๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐x๑๒) ๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๕๓	นายบรรจงทองมณีนัน (๑๒) ว่าง	-	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ป.ก./ขก.	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ ท้องถิ่น วิชาการ	ป.ก./ขก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ว่างเดิม