

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๔๓

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

รายงานการประชุมจัดทำแผน

สถิติปริมาณงาน



.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสามกับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละ

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ตามสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ X ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ X ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที โดย

ก่อนที่จะคำนวณหาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

- สอดคล้องกับหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

หรือในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน หรือมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันหรือไม่และมีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างดันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ประกอบกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๐ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

๓.๑๑ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ระบบประปา การขุดลอกลำห้วย บ่อบาดาล
- ระบบบริการสาธารณะ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ร่องระบายน้ำ

๒. ด้านจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน เช่น

- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัยประจำตำบล บริการพยาบาลฉุกเฉิน (EMS) โครงการปกป้องสถาบัน
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย ติดตั้งไฟสัญญาจราจร/ไฟกระพริบในจุดเสี่ยง ปัญหาที่สาธารณประโยชน์

๓. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ปัญหาการส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ
- กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๔. ด้านสวัสดิการสังคม เช่น

- ปัญหาการช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กด้อยโอกาส ผู้ยากไร้

๕. ด้านสาธารณสุข เช่น

- ปัญหาการควบคุมโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ โรคเลปโตสไปโลซีส
- ปัญหาการพ่นหมอกควัน การควบคุมโรคระบาด/ปัญหามลภาวะ
- ปัญหาการบริหารจัดการขยะ ปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณะ ปัญหาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพภายในโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ปัญหาการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด

๖. ด้านการศึกษา เช่น

- ปัญหาการส่งเสริมการศึกษาเด็กเล็ก
- ปัญหาการส่งเสริมทักษะทางด้านกีฬาให้แก่เด็กและเยาวชน

๗. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เช่น

- ปัญหาการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น วันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา - แห่เทียนเทศกาลข้าวมะลิหอม ปลาจ่อมกุ้ง ชมทุ่งนกประโคนชัย งานเฉลิมพระชนมพรรษาต่างๆ

๘. ด้านการเมืองการบริหาร เช่น

- ปัญหาการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล
- ปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานและพนักงานจ้าง
- ปัญหาการปรับปรุงและวางระบบสารสนเทศ
- ปัญหาการจัดทำระบบแผนที่ภาษี



- ปัญหาการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของ อบต.

๔.๒ ความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , ก่อสร้างถนน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง นั้น ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมกับฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SME สู่สากล

อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการท าลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นรูปแบบของวิวัฒนาการที่จะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดต่อการพัฒนาที่รุนแรงขึ้นและเป็นประเด็นท้าทายอย่างมากที่จะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านภายใต้สถานการณ์ที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีข้อจำกัดหลายด้าน แต่การแข่งขันในโลกรุนแรงขึ้นมาก อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำ กำลังแรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน โดยที่ประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอรัปชั่นเป็นวงกว้าง ท่ามกลางปัญหาท้าทายที่หลากหลายดังกล่าวซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าประเทศจะพัฒนาต่อไปให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ในระยะยาวนั้น ประเทศต้องเร่งเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ควบคู่กับการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกด้านและในทุกช่วงวัย และพัฒนาโลจิสติกส์ให้เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ให้เป็นปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาที่สำคัญ ขณะเดียวกันการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเมืองมากขึ้นเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่

แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ

๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชม

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้

๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม

๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

๔.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๔.๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ

๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของชาติเหนืออาณาเขตทางทะเล

๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ

๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง

๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง

๗.๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

๗.๔ การพัฒนาด้านพลังงาน

๗.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

๗.๖ การพัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)

๘.๓ พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึงการพัฒนาเมือง การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๑๐.๑ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS,ACMECS,IMT-GT,BIMSTEC และ JDSและภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

- การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment)ของผู้ประกอบการไทย
- เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
- การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาประเทศ
- บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
- การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆทั้งในระดับโลกและภูมิภาค
- ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑๐.๒ THAILAND ๔.๐

ไทยแลนด์ ๔.๐" เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ **โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล** ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ ว่า **"มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน"** ที่ มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆที่เปลี่ยนแปลงอย่างเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ "ประเทศไทย ๔.๐" จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

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

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด (Vision) ประตูอีสานสู่สากล

เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด (Goals) "สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมั่งคั่ง"

ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (Strategic lssues)

๑. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ)
   ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดสุรินทร์
   ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์

๒. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร
   ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา
   ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์

๓. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไหม และอุตสาหกรรมสิ่งทอ
   ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัด ชัยภูมิ
   ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์

๑. การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์
   ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา
   ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์สุรินทร์

๕. การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
   ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดบุรีรัมย์
   ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ สุรินทร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์ (Vision)"บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นที่คุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง"

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข

๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล

๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณธรรม

๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย



กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแบบองค์รวม

๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว

๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็กเยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตและคอรัปชั่น

๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้

๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีพลานามัยที่สมบูรณ์

๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๐.เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของเยาวชน

๒. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน

๓. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์จปฐ.

๔. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖. ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม

๗. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานด้านสวัสดิการสังคม

๘. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน

๙. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข

๑๐.ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม

๑๑.ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนภายในเขตจังหวัด

๑๒.ระดับความสำเร็จของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๓.ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว

๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

๔. ความเป็นเลิศทางด้านการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว

๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริการและรองรับการท่องเที่ยว

๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ OTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชน

๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด

๒. ร้อยละของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว

๔. มีศูนย์ข้อมูลการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว

๕. จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น

๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นทางมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน

๘. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๙. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๑๐. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมด้านกีฬาแก่เยาวชนและประชาชนทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ (Goals) สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม

๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน

๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม

๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน

๕. พัฒนาระบบน้ำ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค

๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพ

๒. ร้อยละของสินค้าเกษตรกรรมได้รับการพัฒนาและแปรรูปสินค้า

๓. ร้อยละของจำนวนสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและมาตรฐาน

๔. จำนวนตลาดกลางสินค้าชุมชน

๕. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะอาชีพด้านต่าง ๆ

๖. ร้อยละของเกษตรกรที่ปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน

๗. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถองค์กร

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง

๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ



กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม

๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ

๔. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการบริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ

๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. ร้อยละของงานบริการที่ได้จัดทำมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการ

๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนด

๕. ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์

๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร

๗. ร้อยละของงานที่บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลโคกย่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ประชาชนมีชีวิตที่ดีพร้อม สภาพแวดล้อมน่าอยู่ มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี”

๒. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา

๑.๒) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓) ความสะดวก ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา

๑.๔) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๑.๕) ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๑.๖) ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๑.๗) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่

๑.๘) มีการตรวจสภาพน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม มีความเค็มเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น

๑.๙) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก

๑.๑๐) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง

๑.๑๑) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก

๑.๑๒) ความส่องสว่างบริเวณวงเวียนที่ไม่มีสัญญาณไฟจราจร

๑.๑๓) ความส่องสว่างบริเวณสวนสาธารณะ



๑.๑๔) ความส่องสว่างบริเวณตลาดและลานตลาด

๑.๑๕) ความส่องสว่างบริเวณสนามเด็กเล่น

๑.๑๖) ความส่องสว่างบริเวณลานจอดรถสวนสาธารณะ

๑๗) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน

๑.๑๘) ความส่องสว่างบริเวณสะพาน

๑.๑๙) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี

๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส

๒.๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น

๒.๕) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่

๒.๗) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่

๒.๘) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน

๒.๙) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไขปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนให้เด็กอายุ ระหว่าง ๐ - ๖ ปี

๒.๑๐) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑๑) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก

๒.๑๒) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่

๓.๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน

๔.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่

๔.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

๕.๒) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กอบต. จังหวัดบุรีรัมย์

๕.๔) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๖) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

๖.๒) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

<u>จุดแข็ง(Strength = S)</u>

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์ การทำไร่/สวน

๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร

๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังอำเภอต่างๆ เช่น อำเภอนางรอง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ อำเภอพลับพลาชัย อำเภอบ้านกรวด

๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

๖. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

<u>จุดอ่อน(Weak = W)</u>

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ

๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

<u>โอกาส(Opportunity = O)</u>

๑.การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

๒.การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล

๓.โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข็มแข็ง

๔.จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว

๕.การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

<u>อุปสรรค(Threat = T)</u>

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วัตถุดิบในการผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมแลวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น



ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐๔/๒๕๕๗ เรื่อง การกำกับดูแลการใช้จ่าย งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

(๗) การจัดการศึกษา

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร



๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลมีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕) กองสวัสดิการสังคม

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ประเภททักษะ) จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดกรอบอัตราจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ ได้ครอบคลุมกับภารกิจงานเพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลโคกย่าง ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

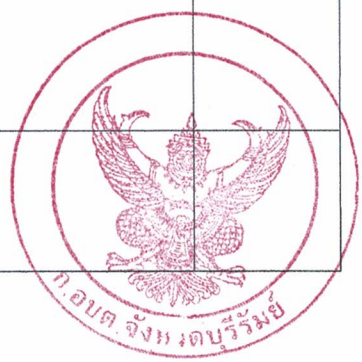
๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างจะกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	**๕. กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างเป็นประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต., กองคลัง,กองช่าง,กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ้มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
-รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
(๑) สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย	
-หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
-นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นิติกร ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
-คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๒) กองคลัง ประกอบด้วย	
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
-คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
(๓) กองช่าง ประกอบด้วย	
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
-นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ อัตรา
-ครู	จำนวน ๑ อัตรา
-ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
-คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

(๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
-คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา

รวม	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๓	อัตรา
	ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑	อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔	อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔	อัตรา
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒	อัตรา
	ครู	จำนวน ๑	อัตรา
	ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	อัตรา
	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน ๑	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น	**จำนวน ๓๗**	**อัตรา**



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ต่อ)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกย่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจาก สถ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน+งบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจาก สถ.
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจาก สถ.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๘,๒๐๐	๗๔๖,๔๐๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐

๙.๒ สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๕	นิติกร ชก.	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๖	นักวิชาการเกษตร ชก.	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๘๕๐	๒๓๘,๒๐๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑๐,๖๗๐	๑๕๒,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๑๑	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำนักปลัด อบต. ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๙.๓ กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๒,๒๑๐	๕๔๘,๕๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๓	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๘,๘๔๐	๘,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑๗,๐๓๐	๒๐๔,๓๖๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
๙	คนงาน	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองคลัง ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

กอบต จังหวัดบุรีรัมย์

๙.๔ กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา ชง.	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๓	เจ้าพนักงานประปา ชง.	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองช่าง ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๙.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกย่าง						
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๔,๑๙๐	๕๐,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง						
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๙.๖ กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๙๕๐	๒๐๓,๔๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กองสวัสดิการสังคม ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

๙.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หน่วยตรวจสอบภายใน ไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่ม

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๓๓,๙๑๕,๐๐๐ บาท	๓๕,๖๑๐,๗๕๐ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๓๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ตั้งไว้ ๓๓,๙๑๕,๐๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๓๕,๖๑๐,๗๕๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
ปี ๒๕๖๘ = ปี ๒๕๖๗ x ๕ %
ปี ๒๕๖๙ = ปี ๒๕๖๘ x ๕ %

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๓๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ตั้งไว้ ๓๕,๒๘๐,๐๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ตั้งไว้ ๓๗,๐๔๔,๐๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)
ปี ๒๕๖๘ = ปี ๒๕๖๗ x ๕ %
ปี ๒๕๖๙ = ปี ๒๕๖๘ x ๕ %



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)															-	-	-	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๘	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๓๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๘๐๐	๒๕๗,๗๖๐	๒๖๘,๐๘๐	(๑๙,๘๕๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๘,๒๔๐	(๑๐,๖๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๑๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๑๖	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๑๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)																			
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๐๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๐๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๖๔๐	๒๒๑,๑๖๐	๒๓๐,๐๔๐	(๑๗,๐๓๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๒	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
กองช่าง (๐๕)																			
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๒๔	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๒๕	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกย่าง																			
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๐	ครู	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๕๐,๒๘๐	๐							๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๕๗,๘๔๐	๖๕,๖๔๐	๗๓,๘๐๐	จ่ายท้องถิ่นจ่าย

๑๑๑
ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง																			
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๐๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๕๖๐	๒๒๐,๐๘๐	๒๒๘,๙๖๐	(๑๖,๙๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
(๕)	**รวม**		**๓๗**	**๒๘**	๙,๗๐๖,๖๘๐	๔๒๐,๐๐๐	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	๐	๐	๐	๓๒๖,๕๘๐	๓๓๔,๙๘๐	๓๔๐,๐๒๐	๑๐,๔๕๓,๒๖๐	๑๐,๗๘๘,๒๔๐	๑๑,๑๒๘,๒๖๐	
(๖)	**ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%(๖)**															๑,๕๖๗,๙๘๙	๑,๖๑๘,๒๓๖	๑,๖๖๙,๒๓๙	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๒,๐๒๑,๒๔๙	๑๒,๔๐๖,๔๗๖	๑๒,๗๙๗,๔๙๙	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๗.๒๒**	**๓๖.๕๘**	**๓๕.๙๔**	

หมายเหตุ

ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๗ ๓๒,๓๐๐,๐๐๐

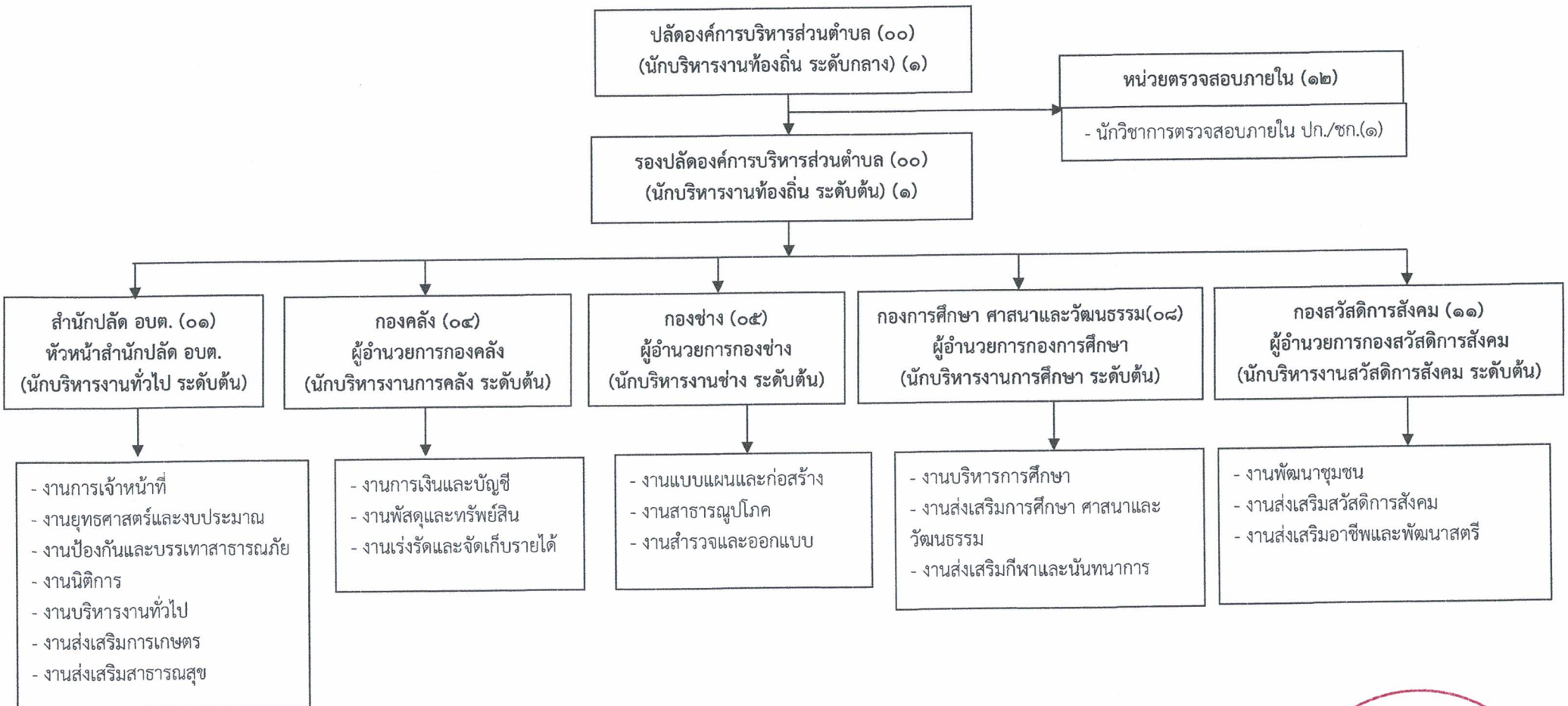
ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๘ ๓๓,๙๓๕,๐๐๐

ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๙ ๓๕,๖๓๐,๗๕๐



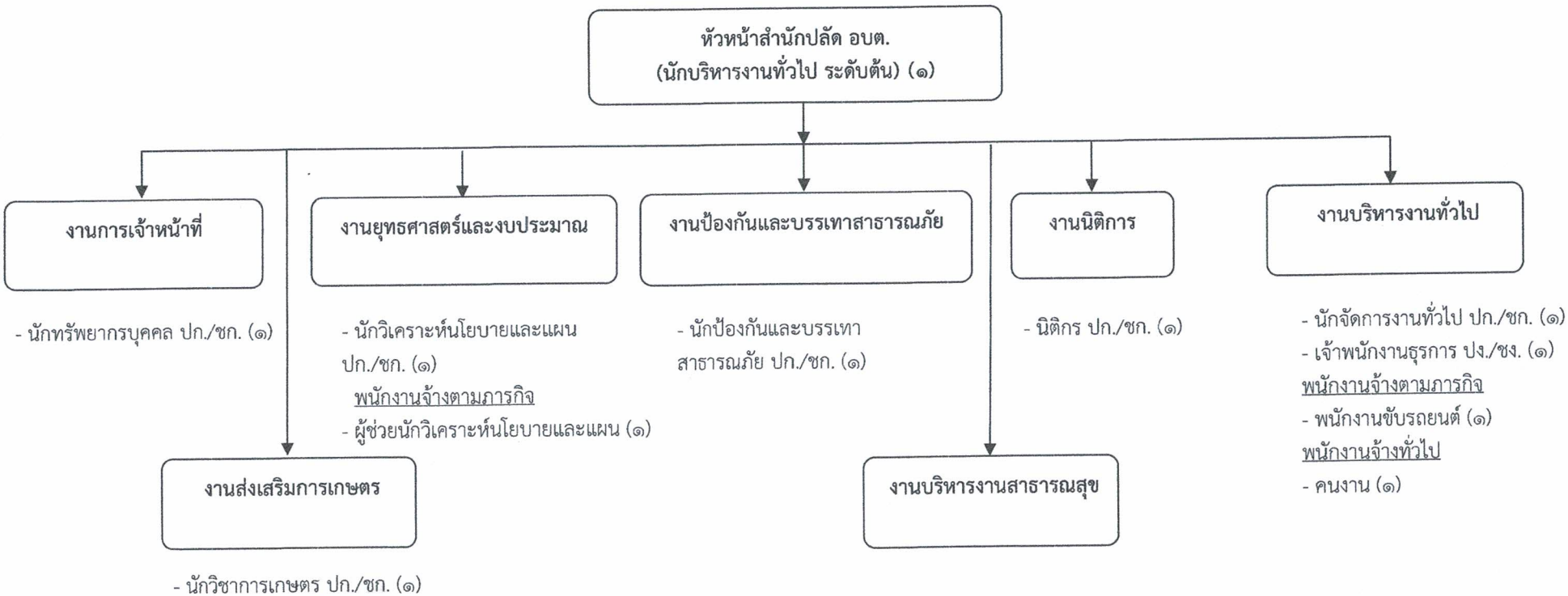
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ประเภทสามัญ





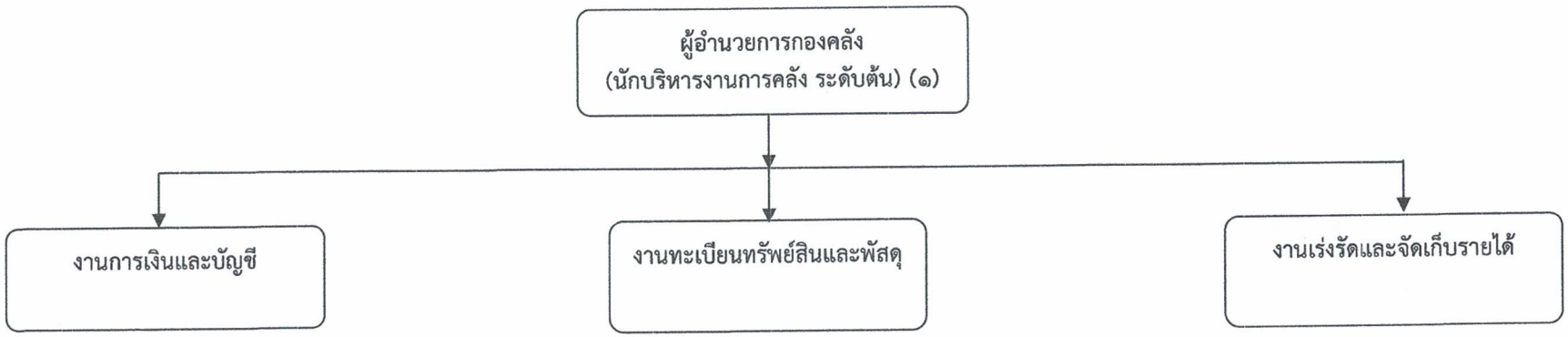
โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง (๐๑)



ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	-	-
จำนวน	๑	-	๓	๓	-	๑	-	-	-	๒	๑

ก.อบต จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง (๐๔)



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

ลูกจ้างประจำ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

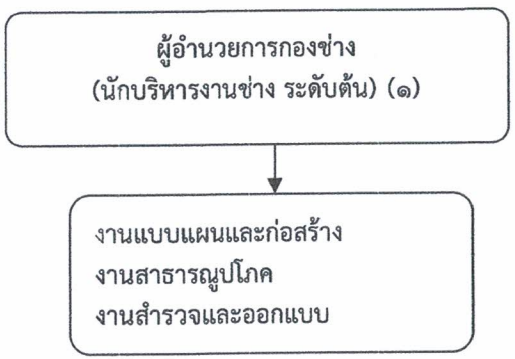
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	-	-
จำนวน	๑	-	๒	-	-	๓	-	-	๑	๑	๑

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง (๐๕)



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (๑)

ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	-	-
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกย่าง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ครู (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	-	-
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
จำนวน	๒	๑	๑	๑



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานพัฒนาชุมชน
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

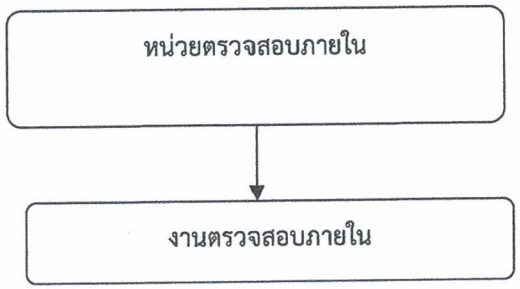
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	-	-
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	-	-
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาววัฒระวี ราชประโคน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๗๘,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๔๖,๔๐๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
๒	นายอธิพงษ์ ชาญประโคน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)											
๓	นายยศศักดิ์ ธนูศิลป์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๔	นางปัญญาธร คุณศรีสุข	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นางสาวธัญญาทิพย์ สุขดี	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางชลนิภา เสมอภาค	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗	นายณัฏฐพล สระทอง	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	นายธรรมศักดิ์ ทูลประโคน	ปริญญาตรี (สัตวบาล)	๒๗-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๙	พันจ่าเอกศิริชัย พรรัมย์	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๐	นางสุดาภรณ์ รังแก้ว	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๑๑	นายสมศักดิ์ ภูมิประโคน	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๘,๒๐๐	-	-	๒๓๘,๒๐๐
๑๒	นายอัครเดช สุทธิประภา	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๐๔๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๒,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๑๓	นายประเสริฐ เอี่ยมประโคน	ปริญญาตรี (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)											
๑๔	นางภรภัทร เชาวนาศิริ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๑๕	นางจุฑามาศ พูนมา	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๑๖	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
												(ว่างเดิม)
๑๗	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
												(ว่างเดิม)
๑๘	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
												(ว่างเดิม)
๑๙	นางสาวสุวิมล วาลีประโคน	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
	ลูกจ้างประจำ						**ลูกจ้างประจำ**					
๒๐	นางสาวอรฤดี ธรรมกุล	ปริญญาตรี(การเงินการธนาคาร)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๒๑	นางสาวธนาวรรณ วายประโคน	ปริญญาตรี (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๐๔,๓๖๐	-	-	๒๐๔,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๒๒	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
												(ว่างเดิม)
	กองช่าง (๐๕)											
๒๓	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					(ให้ ก.กลาง สรรหา)



ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๔	ว่าที่ร้อยตรีภูษิต ตุจจานุทัศน์	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๒๕	นางสาวปวีณา มวลทอง	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)											
๒๖	นายณัฐวัตร ทิพย์นางรอง	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
๒๗	นางศุภนิดา แสงมณี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๒๘	นายนพพล มวลทอง	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกย่าง						**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกย่าง**					
๒๙	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	นางณัฏฐนันท์ เทียมศักดิ์	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๔๑๘	ครู	ชำนาญการ	๒๗๓๐๘๖๖๐๐๔๑๘	ครู	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๓๑	นางอัจราวรรณ เยียรพันธุ์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๗,๐๘๐	-	-	เงินอุดหนุน + งบท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง						**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสูง**					
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	-ว่าง-	-	๒๗๓๐๑๖๖๐๐๔๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๗๓๐๑๖๖๐๐๔๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ร้องขอให้ กสถ.สอบ)
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๓๔	นางสุรภี ศรีผดุง	ปริญญาโท (บริหารงานรัฐกิจ)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						**พนักงานจ้างตามภารกิจ**					
๓๕	นางสาวยุพาภรณ์ มวลทอง	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						**พนักงานจ้างทั่วไป**					
๓๖	นางสาวอรทัย ใจเดียว	ปริญญาตรี(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๓๗	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)



๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตะหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคเอกชนส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาพและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามดับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้าติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น

ก.อบต.จังหวัดสระบุรี

สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การพัฒนาประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

(๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน

(๒) การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๓) การทัศนศึกษาดูงาน

๒. การพัฒนาสายงานผู้ปฏิบัติ

(๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตร เฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน

(๒) การศึกษาดูงาน

(๓) การพัฒนาทักษะความชำนาญ

(๔) การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน

(๕) การนิเทศงาน

(๖) การสับเปลี่ยนงาน

(๗) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

- ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) การแนะนำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

๔. การพัฒนาพนักงานจ้าง

(๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงาน

(๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนะคติที่ดี การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓) การศึกษาดูงาน

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****



ภาคผนวก



สำเนาคู่ฉบับ

ที่ บร ๘๐๒๐๑/ว๓๗๖ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๔๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๓๘๘ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบรายงานข้อมูลประกอบการพิจารณา เรื่อง การจัดทำแผนฯ จำนวน ๑ ชุด
๓. เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างได้รับแจ้งจากจังหวัดบุรีรัมย์ แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ว่าเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จทันกำหนดเวลา นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้โปรดพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุดร รัตน์ประโคน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทาน.....
นำส่ง.....

สำนักปลัดฯ อบต.
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๔ ,๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๕

"คนบุรีรัมย์ ครอบครัวเดียวกัน สายเลือดเดียวกัน ลูกหลานรัชกาลที่ ๑"

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ที่ บร ๘๐๒๐๑/ ๔๐๔ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ "แผนอัตรากำลัง ๓ ปี" เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในทุกๆ ด้านเพิ่มขึ้น ประกอบครบรอบระยะเวลาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภาระงานจากหน่วยงานต่างๆ และเป็นการรองรับระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในทุกๆ ด้านตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จึงเห็นควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายอุดร รัตน์ประโคน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววัฒระวี ราชประโคน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายอธิพงษ์ ชาญประโคน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางภรภัทร เชาวนาศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายณัฐวัตร ทิพย์นางรอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสุรภี ศรีผดุง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นายยศศักดิ์ ธนูศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวธัญญาทิพย์ สุขดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

หากเห็นชอบตามที่เสนอโปรดพิจารณาลงนามในคำสั่งฯ แนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวธัญญาทิพย์ สุขดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เพื่อพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายยศศักดิ์ ธนูศิลป์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อการอนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายอธิพงษ์ ชาญประโคน)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นสมควร

(ลงชื่อ)

(นางสาววัฒระวี ราชประโคน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(✓ อนุมัติ ( ) ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายอุดร รัตน์ประโคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ที่ ๑๒๖ / ๒๕๖๖

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

.....

อาศัยอำนาจตามความในหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕,๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ดังนี้

๑. นายอุดร รัตน์ประโคน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาววัฒระวี ราชประโคน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายอธิพงษ์ ชาญประโคน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางภรภัทร เชาวนาศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายณัฐวัตร ทิพย์นางรอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสุรภี ศรีผดุง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นายยศศักดิ์ ธนูศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวธัญญาทิพย์ สุขดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอุดร รัตน์ประโคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ที่ บร ๘๐๒๐๑/ ๔๐๕ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

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

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ที่ ๑๒๖ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังกล่าว ในวันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายอุดร รัตน์ประโคน)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

- รับทราบ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาววัฒระวี ราชประโคน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง		
๒	นายอธิพงษ์ ชาญประโคน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง		
๓	นายยศศักดิ์ ธนูศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		
๔	นางภรภัทร เชาวนาศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายณัฐวัตร ทิพย์นางรอง	ผู้อำนวยการกองศึกษา		
๖	นางสุรภี ศรีผดุง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๗	นางสาวธัญญาทิพย์ สุขดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		



ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖
วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

๑.๑ .....

๑.๒ .....

๑.๓ .....

๑.๔ .....

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของปี ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่นๆ**

๔.๑ .....

๔.๒ .....

๔.๓ .....

๔.๔ .....

****



บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอุดร รัตน์ประโคน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นางสาววัฒระวี ราชประโคน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นายอธิพงษ์ ชาญประโคน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๔	นายยศศักดิ์ ธนุศิลป์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		
๕	นางภรภัทร เชาวนาศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖	นายณัฐวัตร ทิพย์นางรอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๗	นางสุรภี ศรีผดุง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๘	นางสาวธัญญาทิพย์ สุขดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ



ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

งานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า "**การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนัก**

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

ศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

๔.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๔.๕.๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๔.๕.๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

๔.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีที่หนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๖) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ถือปฏิบัติ

ก.อบต. จังหวัดปทุมธานี

(ก.จังหวัด) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแนบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่ง ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแห่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่างเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา

เพิ่มใหม่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้ว

เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑) การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๒) การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑.๑) ตำแหน่ง และคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๓.๑.๒) กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลการทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕



สรุป รายละเอียดได้ดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่ประสิทธิภาค คุ้มค่า

๒. ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๓. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในฉบับเดียวกัน

๔. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจให้การเปรียบเทียบลักษณะงานของ อปท. ที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำ

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกิดร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย และประโยชน์ตอบแทนอื่นก่อนเสนอ ก.จังหวัดพิจารณา ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลโคกย่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโคกย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และ

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสาม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

- ปัญหาการพ่นหมอกควัน การควบคุมโรคระบาด/ปัญหามลภาวะ
- ปัญหาการบริหารจัดการขยะ ปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณะ ปัญหาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพภายในโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ปัญหาการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด

๖. ด้านการศึกษา เช่น

- ปัญหาการส่งเสริมการศึกษาเด็กเล็ก
- ปัญหาการส่งเสริมทักษะทางด้านกีฬาให้แก่เด็กและเยาวชน

๗. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เช่น

- ปัญหาการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น เช่น วันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา - แห่เทียน เทศกาลข้าวมะลิหอม ปลาจ่อมกุ้ง ชมทุ่งนกประโคนชัย งานเฉลิมพระชนมพรรษาต่างๆ

๘. ด้านการเมืองการบริหาร เช่น

- ปัญหาการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล
- ปัญหาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานและพนักงานจ้าง
- ปัญหาการปรับปรุงและวางระบบสารสนเทศ
- ปัญหาการจัดทำระบบแผนที่ภาษี
- ปัญหาการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ของ อบต.

๔.๒ ความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , ก่อสร้างถนน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส(Opportunity = O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

๒. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล

๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข็มแข็ง

๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว

๕. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค(Threat = T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วัตถุดิบในการผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐๔/๒๕๕๗ เรื่อง การกำกับดูแลการใช้จ่าย งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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



๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุป จากสภาพปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลมีความต้องการในการบริการด้านต่างๆจากองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริหารแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในประบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยขอเพิ่มเติมเอกสารที่แนบให้คณะกรรมการพิจารณา

- บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งของแต่ละสำนัก/กอง ขอให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างในหน่วยราชการที่สังกัดว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

- กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

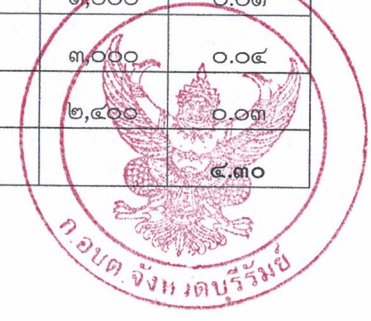
ประธาน ตามที่เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดให้แต่ละท่านทราบและตรวจสอบรายละเอียดตามเอกสารแนบแล้วนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและความจำเป็น กระผมขอให้แต่ละ สำนัก/กอง วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรไว้ก่อนหน้านี้แล้ว ขอให้แต่ละส่วนราชการ สรุปให้ที่ประชุมทราบต่อไป

เลขานุการ ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วยตามโครงสร้างของสายบริหาร ดังนี้



สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของสำนักปลัด อบต.

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**				
	-ร่วมวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน	๖	๑๒,๕๐๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๑
	-ร่วมติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติการ	๑๘	๘๕๐	๑๕,๓๐๐	๐.๑๘
	-ควบคุมดูแลการจัดทำคำของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ข้อบัญญัติงบประมาณ และการโอนเปลี่ยนระบบงบประมาณรายจ่าย	๘	๒,๕๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔
	-ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	๓๒	๗๐	๒,๒๔๐	๐.๐๓
	-พิจารณาอนุมัติ อนุญาต การดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ	๑๕	๔๐	๖๐๐	๐.๐๑
	-ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา	๒๐	๒๕	๕๐๐	๐.๐๑
	รวม				**๑.๓๗**
๒	**งานบริหารงานทั่วไป**				
	-งานสารบรรณทั่วไปของ อบต.	๑,๖๐๐	๒๐	๓๒,๐๐๐	๐.๓๙
	-งานเลขานุการการประชุมสภา อบต.	๕๕	๑,๕๐๐	๘๒,๕๐๐	๑.๐๐
	-งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	๖๒	๕๖๐	๓๔,๗๒๐	๐.๔๒
	-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักปลัด	๒๘๐	๒๕๐	๗๐,๐๐๐	๐.๘๕
	-งานจัดเตรียมดูแลรับผิดชอบการเลี้ยงรับรองต่างๆ	๒๐	๗๐๐	๑๔,๐๐๐	๐.๑๗
	-งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ของ อบต.	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘
	-งานจัดทำคำสั่งและประกาศของ อบต.	๘๕	๒๐๐	๑๗,๐๐๐	๐.๒๑
	-งานจัดเตรียมห้องประชุม อบต.	๔๕	๒๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	-งานจัดประชุมสภา อบต. และจัดทำรายงานการประชุมสภา อบต.	๑๐	๑๕๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
	-งานดูแลรักษา จัดเตรียม และให้บริการด้านสถานที่	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
	-งานระบบข้อมูลการท่องเที่ยว	๕	๓๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	-งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว	๕	๒๐๐	๑,๐๐๐	๐.๐๑
	-งานเผยแพร่ สนับสนุน กิจกรรมการท่องเที่ยว	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
	-งานประสานเกี่ยวกับงานการท่องเที่ยวกับหน่วยงานต่าง ๆ	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
	รวม				**๔.๓๐**



สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของสำนักปลัด อบต. (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๕	**งานนิติการ**				
	-งานจัดทำร่างข้อบัญญัติ อบต. ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ อบต.	๑๕	๑,๕๐๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
	-งานรับและดำเนินการเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์	๓๐	๑,๕๐๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
	-งานดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญา และทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๐	๑,๓๐๐	๒๖,๐๐๐	๐.๓๑
	-งานตรวจสอบความถูกต้องของการขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ อบต. ก่อนการบังคับใช้	๕๐	๒๕๐	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕
	-งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของ อบต.	๘	๘๐	๖๔๐	๐.๐๑
	-งานนิติกรรม/สัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อบต. หรือได้รับมอบหมาย	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
	-งานจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์องค์กร	๘	๗๐	๕๖๐	๐.๐๑
	-งานดูแล ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาระบบสารสนเทศในการจัดทำเว็ปไซต์ของ อบต.	๑๐	๕๐	๕๐๐	๐.๐๑
	รวม				**๑.๓๖**
๖	**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**				
	-งานอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๕	๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๐.๑๕
	-งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับภัยต่างๆ	๑๕	๒,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๐.๔๕
	-งานรักษาความสงบเรียบร้อยของ อบต.	๒๐	๗๐๐	๑๔,๐๐๐	๐.๑๗
	-งานจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระยะ ๕ ปี	๑๐	๓๕๐	๓,๕๐๐	๐.๐๔
	-งานรับผิดชอบจัดทำคำสั่งการอยู่เวรป้องกันปัญหาภัยแล้งและอุบัติภัยต่างๆ	๓๕	๖๐๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
	-งานฝึกอบรมทบทวนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ อปพร. และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๓	๑,๕๐๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
	-งานจัดเตรียมกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๐	๖๕๐	๑๓,๐๐๐	๐.๑๖
	-งานจัดทำคำสั่งเพื่ออนุมัติสั่งใช้กำลัง อปพร. ในกิจกรรมต่างๆ ต่อ ผอ. ศูนย์ อปพร.อบต.โคกย่าง	๒๕	๓๐๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
	รวม				**๑.๓๗**

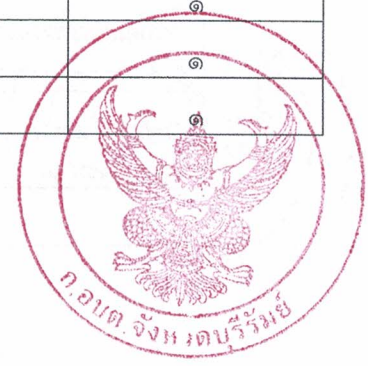
ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของสำนักปลัด อบต. (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๘	**งานการเจ้าหน้าที่**				
	-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๘๐	๒๕๐	๒๐,๐๐๐	๐.๒๔
	-งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	๑๓	๒๕๐	๓,๒๕๐	๐.๐๔
	-งานสอบคัดเลือก	๕	๑,๕๐๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
	-งานทะเบียนประวัติ	๒๗	๓๕๐	๙,๔๕๐	๐.๑๑
	-งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	๒๒	๓๐๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘
	-งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๒	๙๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	-งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง	๓	๑,๖๐๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	-งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๒๕	๙๐๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
	-งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๒	๒,๕๐๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖
	-งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	๖	๓๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	-งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	๒	๑,๔๐๐	๒,๘๐๐	๐.๐๓
	-งานระบบสารสนเทศ เช่น การเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล ระบบบุคลากรแห่งชาติ	๑๕	๒๕๐	๓,๗๕๐	๐.๐๕
	รวม				**๑.๒๔**

จำนวนตำแหน่งที่สำนักปลัด อบต. ต้องการทั้งสิ้น

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวนที่ต้องการ
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	๑
๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑
๕	นิติกร	วิชาการ	๑
๖	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑



สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองคลัง(ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา / เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๒	**งานการเงินและบัญชี**				
	-การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเก็บรักษาเงิน คณะกรรมการรับ-ส่งเงิน	๗๒	๔๘๐	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	-งานรับฎีกาเบิกเงินจากงานต่างๆ ลงเลขรับฎีกาวันที่รับใบเบิก และนำส่งให้งานควบคุมงบประมาณตัดยอดเงินงบประมาณ	๒๘๐	๙๕	๒๖,๖๐๐	๐.๓๒
	-งานนำฎีกาที่งานการบัญชีตัดยอดงเงินมาตรวจสอบหลักฐานต่างๆ	๔๕๐	๑๒๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	-งานนำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่ายเงินประกันสังคม,เงินค่าใช้จ่าย๕% เงินกู้สวัสดิการธนาคารออมสิน,เงินสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานดำเนินการภายในกำหนดเวลาไม่เกิน วันที่ ๑๐ ของทุกเดือน	๒๘	๓๓๐	๙,๒๔๐	๐.๑๑
	-งานนำส่งเงินสมทบกองทุน กบท. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี	๑	๖๘๐	๖๘๐	๐.๐๑
	-งานการโอนเงินเดือนของพนักงานเข้าธนาคาร	๑๕	๘๕๐	๑๒,๗๕๐	๐.๑๕
	-งานการตรวจเอกสารประกอบฎีกาจ่ายเงิน	๔๕๐	๙๕	๔๒,๗๕๐	๐.๕๒
	-งานจัดทำฎีกาเบิกเงินของกองคลัง ฎีกานอกงบประมาณ ฎีกาเงินสะสม พร้อมทั้งรายละเอียดต่างๆ ให้ครบถ้วน	๒๕	๓๒๐	๘,๐๐๐	๐.๑๐
	-งานการเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าจ้างเหมาบริการ ค่าเล่าเรียนบุตร เงินสำรองจ่าย	๕๕	๑๒๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘
	-งานดำเนินการเบิกตัดปีโครงการที่ดำเนินการไม่ทันในปีงบประมาณนั้นหรืออนุมัติจัดทำรายจ่ายค้างจ่ายตามแบบ	๖๕	๑๔๐	๙,๑๐๐	๐.๑๑
	-งานรับเงินรายได้จากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑๒๕	๒๓๐	๒๘,๗๕๐	๐.๓๕
	-งานรับเงินจัดสรรจากท้องถิ่นจังหวัด ได้แก่ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจค่าอาหารเสริม(นม) ค่าอาหารกลางวัน ค่าเบี้ยเลี้ยงยังชีพ	๑๓๐	๔๕	๕,๘๕๐	๐.๐๗
	-งานตรวจสอบเงินโอนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๖๕	๓๐๐	๑๙,๕๐๐	๐.๒๔
	-งานรับใบนำส่งจากการเงินนำลงบัญชีเงินสดรับและทะเบียนเงินรายรับ	๒๘๐	๑๘๐	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
	-งานจัดทำรายงานต่างๆ ได้แก่ การจัดทำรายงานประจำเดือน การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	๕๕	๑๔๐	๗,๗๐๐	๐.๐๙
	-งานรายงานการรับจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป/อุดหนุนเฉพาะกิจ/เงินถ่ายโอน/เลือกทำตามแบบ/จ.ส.๐๒	๓๐๐	๔๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
	-งานทำทะเบียนคุมต่างๆ ได้แก่ ทะเบียนคุมเงินรายรับ รายจ่าย ทะเบียนคุมเงินสะสม ทะเบียนคุมเงินส่วนลด ค่าใช้จ่าย	๓๕๐	๔๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑.๖๗
	รวม				**๗.๑๔**

ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

จำนวนตำแหน่งที่กองคลัง ต้องการทั้งสิ้น

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวนที่ต้องการ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑
๓	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	๑
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
๙	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
รวม			๙

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองคลัง สรุปได้ ๙ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองคลัง ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงาน จึงมีการจ้างเหมาพนักงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกองคลัง อีกจำนวน ๒ คน จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

ประธาน ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไป

กองช่าง ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วยตามโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง มีภารกิจงาน แบ่งออกเป็น ๓ งานหลัก

สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	**ผู้อำนวยการกองช่าง**				
	-มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข เรื่องต่าง ๆ	๑๖	๔๐๐	๖,๔๐๐	๐.๐๘
	-พิจารณาอนุมัติ อนุญาตการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจกองช่าง	๒๕	๙๐๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
	-ติดตามประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา	๑๒	๒,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
	-วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของกองช่าง	๑๘	๑,๒๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	-กำหนดแนวทางของงาน/โครงการ รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์	๒๐	๒๕๐	๕,๐๐๐	๐.๐๖
	-ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการหรือแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและรายงานการดำเนินงาน	๒๒	๓๒๐	๗,๐๔๐	๐.๐๙
รวม					๑.๑๒



จำนวนตำแหน่งที่กองช่างต้องการทั้งสิ้น

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวนที่ต้องการ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑
๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑
๓	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	๑
รวม			๓

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองช่าง สรุปได้ ๓ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองช่าง ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงาน จึงมีการจ้างเหมาพนักงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกองคลัง อีกจำนวน ๓ คน จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

ประธาน ขอเชิญ ส่วนราชการต่อไปแจ้งรายละเอียดต่อไป

กองการศึกษาฯ ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วยตามโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจงาน แบ่งออกเป็น ๓ งานหลัก

สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**				
	-ร่วมวางแผน โครงการ หรือแผนปฏิบัติงานด้านการศึกษา การเงิน การคลัง และงบประมาณ งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ ส่งเสริมศาสนาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๓๕	๘๕๐	๒๙,๗๕๐	๐.๓๖
	-ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ หรือการปฏิบัติงานการศึกษา	๒๕	๒๖๐	๖,๕๐๐	๐.๐๘
	-จัดระบบงาน และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	๒๐	๒๘๐	๕,๖๐๐	๐.๐๗
	-ควบคุมดูแล นิเทศและติดตามงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๘	๒๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
	-ควบคุมการจัดกิจกรรมทางด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑๒	๒๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
	-มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองการศึกษา	๔๒	๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๐.๑๔
	-ตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อและการจัดจ้าง	๕๕	๒๖๐	๑๔,๓๐๐	๐.๑๗
	-ควบคุมการขอเบิกของกองการศึกษา	๗๒	๑๕๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	-ร่วมติดตามและประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา	๒๖	๕๐๐	๑๓,๐๐๐	๐.๑๖
รวม					๑.๒๐

ก.อบต. จังหวัดปทุมธานี

จำนวนตำแหน่งที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมต้องการทั้งสิ้น

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวนที่ต้องการ
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	๑
๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒
๔	ครู	-	๑
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
๗	คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
รวม			๘

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สรุปได้ ๘ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงาน จึงมีการจ้างเหมาพนักงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อีกจำนวน ๔ คน แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองการศึกษาฯ ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผน

ประธาน เชิญส่วนราชการต่อไป

กองสวัสดิการสังคม ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วยตามโครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการสังคม มีภารกิจงาน แบ่งออกเป็น ๓ งานหลัก

สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองสวัสดิการสังคม

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	**ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม**				
	-ร่วมวางแผน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานด้านงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชนหรืองานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒	๔,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	-ร่วมติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน	๘๕	๑๕๐	๑๒,๗๕๐	๐.๑๕
	-มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำปรับปรุง และควบคุมการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน	๓๕	๒๐๐	๗,๐๐๐	๐.๐๘
	-พิจารณาอนุมัติอนุญาตการดำเนินการต่างๆตามภารกิจกองสวัสดิการฯ	๗๐	๒๕๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
	-ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐเอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	๑๕	๙๐	๑,๓๕๐	๐.๐๒
รวม					๑.๑๒

ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์

สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองสวัสดิการสังคม(ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
	-งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ	๒๖	๑๐๐	๒,๖๐๐	๐.๐๓
	-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	๕	๖๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
	-งานจัดทำแผนชุมชน	๑	๑,๑๐๐	๑,๑๐๐	๐.๐๑
	-งานจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)	๑	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๐.๑๓
รวม					**๑.๑๔**

จำนวนตำแหน่งที่กองสวัสดิการสังคมต้องการทั้งสิ้น

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวนที่ต้องการ
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	๑
๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
๓	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑
รวม			๓

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองสวัสดิการสังคมสรุปได้ ๓ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองสวัสดิการสังคม ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

สถิติปริมานงานในรอบปีที่ผ่านมาของ หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	งาน	ปริมาณทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ต้องการ
๑	**ด้านการปฏิบัติการ**				
	-รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลตัวเลข หลักฐานการทำสัญญา และเอกสารต่างๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี	๓๐	๔๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
	-ตรวจสอบและร่วม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกาบริหาร งบประมาณ การเงิน พัสดุ และทรัพย์สิน	๒๒	๑๕๐	๓,๓๐๐	๐.๐๔
	-ร่วมจัดทำเอกสารสรุปและผลการตรวจสอบ และรายงานการตรวจสอบต่าง ๆ	๑๕	๔๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	-ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงาน	๒๖	๒๐๐	๕,๒๐๐	๐.๐๖
	-ตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕

ก.อบต จังหวัดบุรีรัมย์

ปลัด อบต.

สำหรับการในจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ส่วนราชการได้เสนอปริมาณงานมานั้น สรุปโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผู้ครองตำแหน่ง

๑. พนักงานส่วนตำบล ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย

๑.๑ สายงาน บริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ สายงาน อำนวยการ จำนวน ๔ อัตรา

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- ผู้อำนวยการกองคลัง
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๑.๓ สายงานวิชาการมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๘ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- นิติกรชำนาญการ
- นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๑.๔ สายงานทั่วไป มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๓ อัตรา

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
- นายช่างโยธาชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)

รวมพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ๑๘ อัตรา

๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา ประกอบด้วย

๓.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

๓.๒ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา



การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

กรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง)

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= (48,200 x 12) + ((7,000 + 7,000)x12)

= 578,400 + 168,000

= 746,400

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (49,830 – 48,200) x 12

= 19,560

ปี 2568 = (51,520 – 49,830) x 12

= 20,280

ปี 2569 = (53,230 – 51,520) x 12

= 20,520

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 746,400 + 19,560

= 765,960

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 765,960 + 20,280

= 786,240

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 786,240 + 20,520

= 806,760



สำนักปลัด อบต. (01)

3. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= (34,680 x 12) + (3,500x12)

= 416,160 + 42,000

= 458,160

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (35,770 – 34,680) x 12

= 13,080

ปี 2568 = (36,860 – 35,770) x 12

= 13,080

ปี 2569 = (37,960 – 36,860) x 12

= 13,200

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 458,160 + 13,080

= 471,240

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 471,240 + 13,080

= 484,320

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 484,320 + 13,200

= 497,520



5. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= 30,220 x 12

= 362,640

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (31,340 – 30,220) x 12

= 13,440

ปี 2568 = (32,450 – 31,340) x 12

= 13,320

ปี 2569 = (33,560 – 32,450) x 12

= 13,320

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 362,640 + 13,440

= 376,080

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 376,080 + 13,320

= 389,400

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 389,400 + 13,320

= 402,720



7. นิติกรชำนาญการ

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= 34,680 x 12

= 416,160

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2566 = (35,770 – 34,680) x 12

= 13,080

ปี 2567 = (36,860 – 35,770) x 12

= 13,080

ปี 2568 = (37,960 – 36,860) x 12

= 13,200

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 416,160 + 13,080

= 429,240

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 429,240 + 13,080

= 442,320

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 442,320 + 13,200

= 455,520



9. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= 28,030 x 12

= 336,360

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (29,110 – 28,030) x 12

= 12,960

ปี 2568 = (30,220 – 29,110) x 12

= 13,320

ปี 2569 = (31,340 – 30,220) x 12

= 13,440

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 336,360 + 12,960

= 349,320

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 349,320 + 13,320

= 362,640

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 362,640 + 13,440

= 376,080



กองคลัง (04)

11. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= (42,210 x 12) + (3,500x12)

= 506,520 + 42,000

= 548,520

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (43,580 – 42,210) x 12

= 16,440

ปี 2568 = (44,990 – 43,580) x 12

= 16,920

ปี 2569 = (46,490 – 44,990) x 12

= 18,000

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 548,520 + 16,440

= 564,960

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 564,960 + 16,920

= 581,880

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 581,880 + 18,000

= 599,880



13. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= (13,760 x 12)

= 165,120

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (14,310 – 13,760) x 12

= 6,600

ปี 2568 = (14,850 – 14,310) x 12

= 6,480

ปี 2569 = (15,440 – 14,850) x 12

= 7,080

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 165,120 + 6,600

= 171,720

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 171,720 + 6,480

= 178,200

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 178,200 + 7,080

= 185,280



กองช่าง (05)

15. นายช่างโยธาชำนาญงาน

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= 20,780 x 12

= 249,360

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (21,620 – 20,780) x 12

= 10,080

ปี 2568 = (22,490 – 21,620) x 12

= 10,440

ปี 2569 = (23,370 – 22,490) x 12

= 10,560

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 249,360 + 10,080

= 259,440

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 259,440 + 10,440

= 269,880

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 269,880 + 10,560

= 280,440



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)

17. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= (34,680 x 12) + (3,500x12)

= 416,160 + 42,000

= 458,160

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (35,770 – 34,680) x 12

= 13,080

ปี 2568 = (36,860 – 35,770) x 12

= 13,080

ปี 2569 = (37,960 – 36,860) x 12

= 13,200

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 458,160 + 13,080

= 471,240

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 471,240 + 13,080

= 484,320

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 484,320 + 13,200

= 497,520



19. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน,เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= (38,520 x 12) + (3,500x12)

= 462,240 + 42,000

= 504,240

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น) x 12 เดือน

ปี 2567 = (39,630 – 38,520) x 12

= 13,320

ปี 2568 = (40,900 – 39,630) x 12

= 15,240

ปี 2569 = (42,210 – 40,900) x 12

= 15,720

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 504,240 + 13,320

= 517,560

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 517,560 + 15,240

= 532,800

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 532,800 + 15,720

= 548,520



1.2 พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

เงินเดือน (1) = (อัตราค่าตอบแทนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินเพิ่มอื่นๆ x 12 เดือน)

= (10,670 x 12) + (2,000 x 12)

= 128,040 + 24,000

= 152,040

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2) = (อัตราค่าตอบแทน x 4%) x 12 เดือน

ปี 2567 = (10,670 x 4%) x 12

= 430 x 12

= 5,160

ปี 2568 = (อัตราค่าตอบแทนของปี 2567 x 4%) x 12 เดือน

= ((10,670 + 430) x 4%) x 12

= 450 x 12

= 5,400

ปี 2569 = (อัตราค่าตอบแทนของปี 2568 x 4%) x 12 เดือน

= ((10,670 + 430 + 450) x 4%) x 12

= 470 x 12

= 5,640

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 152,040 + 5,160

= 157,200

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 157,200 + 5,400

= 162,600

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 162,600 + 5,640

= 168,240



1.4 ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

เงินเดือน (1) = (อัตราค่าตอบแทนขั้นปัจจุบัน x 12 เดือน) + (เงินเพิ่มอื่นๆ x 12 เดือน)

= 16,950 x 12

= 203,400

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2) = (อัตราค่าตอบแทน x4%) x 12 เดือน

ปี 2567 = (16,950 x 4%) x 12

= 680 x 12

= 8,160

ปี 2568 = (อัตราค่าตอบแทนของปี 2567 x 4%) x 12 เดือน

= ((16,950 + 680) x 4%) x 12

= 710 x 12

= 8,520

ปี 2569 = (อัตราค่าตอบแทนของปี 2568 x 4%) x 12 เดือน

= ((16,950 + 680 + 710) x 4%) x 12

= 740 x 12

= 8,880

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 203,400 + 8,160

= 211,560

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 211,560 + 8,520

= 220,080

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 220,080 + 8,880

= 228,960

2. พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน เงินเดือน(1) = (อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน x 12 เดือน)

= 9,000 x 12

= 108,000



2.ตำแหน่งนักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ,
ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

เงินเดือน (1) = (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของ ระดับปฏิบัติการ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของ ระดับชำนาญการ) x 12 เดือน/2

= (9,740 + 49,480) x 12 / 2

= 355,320

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)

ปี 2567 = (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้นจากขั้นต่ำสุดของ ระดับปฏิบัติการ) + (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้นจากขั้นสูงสุดของ ระดับชำนาญการ) x 12/2

= (10,250 – 9,740) + (49,480 – 47,990) x 12 / 2

= 510 + 1,490 x 12 / 2

= 12,000

ปี 2568 และ ปี 2569 ใส่ยอดประมาณการเดียวกับ ปี 2567 (12,000)

ค่าใช้จ่ายรวม (3) = เงินเดือน (1) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2567

ปี 2567 = 355,320 + 12,000

= 367,320

ปี 2568 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2567 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2568

= 367,320 + 12,000

= 379,320

ปี 2569 = ค่าใช้จ่ายรวม ปี 2568 + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2569

= 379,320 + 12,000

= 391,320



สำเนาคู่ฉบับ



ที่ บร ๘๐๒๐๑/๒๗๑ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๔๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง หนังสือ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๓๘๘ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบรายงานข้อมูลประกอบการพิจารณา เรื่อง การจัดทำแผนฯ จำนวน ๑ ชุด
๓. เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างได้รับแจ้งจากจังหวัดบุรีรัมย์ แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ว่าเพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จทันกำหนดเวลา นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้โปรดพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ศูนย์ราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ตำบลเสม็ด
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

(นายอุดร รัตน์ประโคน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ตรวจ
.....ทาน
.....นำส่ง

สำนักปลัด อบต.
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๔ ,๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๕

"คนบุรีรัมย์ ครอบครัวเดียวกัน สายเลือดเดียวกัน ลูกหลานรัชกาลที่ ๑"

สำเนาคู่ฉบับ



ที่ บร ๘๐๒๐๑/๔๒๙

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๔๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๖ เรื่อง การขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างจึงได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุดร รัตน์ประโคน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ตรวจ
.....ทาน
.....นำส่ง

1898
สำเนาถูกต้อง
คณบดีราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ตำบลโคกย่าง

สำนักปลัด อบต.
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๔ ,๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๕

"คนบุรีรัมย์ ครอบครัวเดียวกัน สายเลือดเดียวกัน ลูกหลานรัชกาลที่ ๑"

สำเนาคู่ฉบับ



ที่ บร ๘๐๒๐๑/๔๒๗ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๔๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอประโคนชัย

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๖ เรื่อง การขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่างจึงได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้รายงานโดยตรงไปยังสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุดร รัตน์ประโคน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกย่าง

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ตรวจ
.....ทาน
.....นำส่ง

สำนักปลัด อบต.
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๔ ,๐ ๔๔๖๖ ๖๒๒๕

"คนบุรีรัมย์ ครอบครัวเดียวกัน สายเลือดเดียวกัน ลูกหลานรัชกาลที่ ๑"

(นางสาวธนิดา ทำเรืองวุฒิ)
เจ้าหน้าที่ธุรการ
๖ ต.ค. ๖๖

ที่ทำการ อบต.โคกช้าง
รับเลขที่ 1782 / 66
วันที่ 29 / ก.ย. / 66

ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว๔๕๖๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดบุรีรัมย์ ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๙ เขากระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ www.buriramlocal.go.th โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ได้รายงานขอความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ได้มีมติตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยเคร่งครัด แล้วนำสำเนาคำสั่งการโอนและทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ รายงานให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน

ทั้งนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิติศักดิ์ สมอารยพงศ์)
ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายก อบต.โคกช้าง
- ท้องถิ่น จ.บุรีรัมย์ แจ้งสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จ.บุรีรัมย์
- เพื่อทราบ

29 ก.ย. 66

(นายยศศักดิ์ ธนูศิลป์)
หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
29 ก.ย. 66

(นายอธิพงษ์ ชาญประโคน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
30 ก.ย. 66

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐๔๔๖๖ ๖๕๔๓ ต่อ ๑๒
www.buriramlocal.go.th

(นางสาววัฒระวี ราชประโคน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายอุดร รัตน์ประโคน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

๕.๑๖ การขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔๕ แห่ง ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้



ที่	ชื่อ อบต./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม					กรอบอัตรากำลังใหม่					อัตราเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย				แผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มติ อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
		พนง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	พนง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	รายการ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๐๖	อบต.ตะโกตาพิ อ.ประโคนชัย	๓๒	-	๘	๕	๔๕	๓๒	-	๘	๕	๔๕	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๔๒,๔๗๓	๑,๖๙๕,๖๙๙	๑,๗๔๙,๕๓๗	เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ
															ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๒,๕๙๒,๒๙๓	๑๓,๐๐๐,๓๕๙	๑๓,๔๓๓,๑๑๗		
															งปม.ประจำปี	๔๗,๙๘๕,๐๐๐	๕๐,๓๘๔,๒๕๐	๕๒,๙๐๓,๔๖๓		
															คิดเป็นร้อยละ	๒๖.๒๔	๒๕.๘๐	๒๕.๓๕		
๑๐๗	อบต.ประโคนชัย อ.ประโคนชัย	๒๒	-	๑๕	๑๑	๔๘	๒๒	-	๑๕	๑๑	๔๘	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๐๖๐,๔๖๐	๒,๑๒๓,๒๖๒	๒,๑๘๘,๒๐๖	เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ
															ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๕,๗๙๖,๘๖๐	๑๖,๒๗๘,๓๔๒	๑๖,๗๗๖,๒๔๖		
															งปม.ประจำปี	๔๕,๑๕๐,๐๐๐	๔๗,๔๐๗,๕๐๐	๔๘,๗๗๗,๘๗๕		
															คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๙๙	๓๔.๓๔	๓๓.๗๐		
๑๐๘	อบต.โคกมะขาม อ.ประโคนชัย	๒๐	-	๒๑	๘	๔๙	๒๐	-	๒๑	๘	๔๙	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๐๓,๘๐๐	๑,๖๕๗,๕๘๔	๑,๗๑๒,๘๖๒	เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ
															ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๒,๒๗๕,๘๐๐	๑๒,๗๐๘,๑๔๔	๑๓,๑๓๑,๙๔๒		
															งปม.ประจำปี	๓๓,๑๔๘,๕๐๐	๓๔,๘๐๕,๙๒๕	๓๖,๕๔๖,๒๒๑		
															คิดเป็นร้อยละ	๓๗.๐๙	๓๖.๕๑	๓๕.๙๓		
๑๐๙	อบต.ประทัดบุ อ.ประโคนชัย	๒๓	-	๘	๑๔	๔๕	๒๓	-	๘	๑๔	๔๕	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๙๙,๘๑๗	๑,๖๘๘,๓๘๙	๑,๖๙๔,๘๔๑	เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ
															ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๒,๑๓๙,๔๕๙	๑๒,๕๐๕,๖๓๕	๑๒,๘๕๖,๕๐๕		
															งปม.ประจำปี	๓๒,๕๕๐,๐๐๐	๓๔,๑๗๗,๕๐๐	๓๕,๘๘๖,๓๗๕		
															คิดเป็นร้อยละ	๓๗.๒๙	๓๖.๕๙	๓๕.๘๓		
๑๑๐	อบต.โคกย่าง อ.ประโคนชัย	๒๗	๑	๕	๔	๓๗	๒๗	๑	๕	๔	๓๗	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๕๖๗,๗๑๙	๑,๖๑๗,๙๖๖	๑,๖๖๘,๙๖๙	เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ
															ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๒,๐๑๙,๑๗๙	๑๒,๔๐๔,๔๐๖	๑๒,๗๙๕,๔๒๙		
															งปม.ประจำปี	๓๒,๓๐๐,๐๐๐	๓๓,๙๑๕,๐๐๐	๓๕,๖๑๐,๗๕๐		
															คิดเป็นร้อยละ	๓๗.๒๑	๓๖.๕๗	๓๕.๙๓		
๑๑๑	อบต.โคกดูม อ.ประโคนชัย	๒๙	๑	๔	๑๐	๔๔	๒๙	๑	๔	๑๐	๔๔	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๐๐๓,๘๙๕	๑,๘๙๑,๐๑๑	๑,๙๔๓,๗๒๘	เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ
															ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๕,๓๖๓,๑๙๕	๑๔,๔๙๗,๗๕๑	๑๔,๙๐๓,๔๕๘		
															งปม.ประจำปี	๔๓,๙๗๗,๑๕๐	๔๖,๑๗๖,๐๐๘	๔๘,๔๘๔,๘๐๘		
															คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๙๓	๓๑.๔๐	๓๐.๗๔		
๑๑๒	อบต.สี่เหลี่ยม อ.ประโคนชัย	๒๖	-	๑๒	๒	๔๐	๒๖	-	๑๒	๒	๔๐	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๑๖๔,๗๑๗	๑,๒๐๑,๙๗๑	๑,๒๓๙,๘๑๐	เสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ
															ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๘,๙๒๙,๔๙๗	๙,๒๑๕,๑๑๑	๙,๕๐๕,๒๑๐		
															งปม.ประจำปี	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	๓๘,๕๘๗,๕๐๐	๔๐,๕๑๖,๘๗๕		
															คิดเป็นร้อยละ	๒๔.๓๐	๒๓.๘๘	๒๓.๔๖		