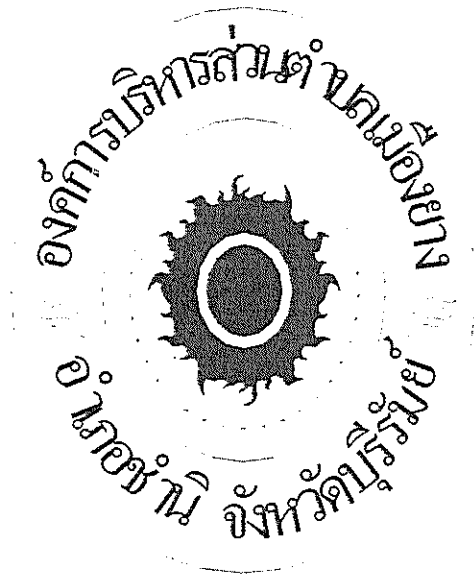


-ฉบับ อบท.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง
อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจความตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณพรัตน์ อุบลเผื่อน)

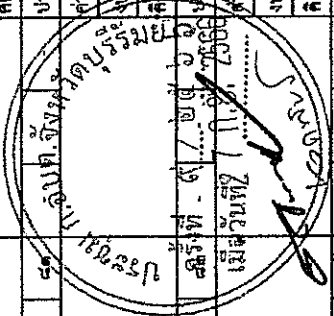
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

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			รายการ	การใช้จ่าย			แผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	มติ อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
		พมจ.	ประจำ	พมจ.จ้าง	รวม	พมจ.	ประจำ	พมจ.จ้าง	รวม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๖	อบต.ลำปวย อ.โนนดินแดง	๑๙	๗	๘	๓๔	๑๙	-	๗	๘	๓๔	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๒๙๙,๙๖๕	๑,๒๙๙,๙๖๕	๑,๒๙๙,๙๖๕	เห็นชอบ
๓๗	อบต.โนนดินแดง	๒๔	-	๑๑	๘	๒๔	-	๑๑	๘	๔๓	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๖๓,๙๙๕	๑,๖๖๓,๙๙๕	๑,๖๖๓,๙๙๕	เห็นชอบ
๓๘	อบต.หนองบัว อ.ปะคำ	๒๗	-	๑๖	๙	๒๗	-	๑๖	๙	๔๔	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๑๗,๑๐๐	๑,๖๑๗,๑๐๐	๑,๖๑๗,๑๐๐	เห็นชอบ
๓๙	อบต.ทุ่งทานตะวัน อ.ปะคำ	๔๖	-	๒๘	๑๑	๔๖	-	๒๘	๑๑	๘๕	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๕๕๕,๙๐๙	๒,๕๕๕,๙๐๙	๒,๕๕๕,๙๐๙	เห็นชอบ
๔๐	อบต.โคกมะม่วง อ.ปะคำ	๔๗	-	๒๖	๑๓	๔๗	-	๒๖	๑๓	๘๓	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๕๕๕,๙๐๙	๒,๕๕๕,๙๐๙	๒,๕๕๕,๙๐๙	เห็นชอบ
๔๑	อบต.ไทยเจริญ อ.ปะคำ	๓๖	๑	๑๔	๑๕	๓๖	๑	๑๔	๑๕	๖๖	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๙๘๖,๙๖๗	๑,๙๘๖,๙๖๗	๑,๙๘๖,๙๖๗	เห็นชอบ
๔๒	อบต.เมืองยาง อ.จำปี้	๒๙	-	๓	๑๖	๒๙	-	๓	๑๖	๔๔	-	-	-	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๖๗๗,๔๐๖	๑,๖๗๗,๔๐๖	๑,๖๗๗,๔๐๖	เห็นชอบ



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔



คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จัดทำขึ้นตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

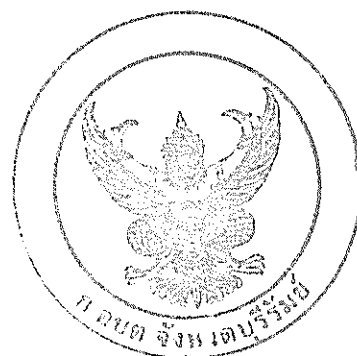
๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่นตามกฎหมายพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์และปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระดมความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ.๕



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ



อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางตั้งอยู่เลขที่ ๑๕๙ หมู่ที่ ๑ ถนนกระเดื่อง – หนองปล่อง ตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากอำเภอขำนิ ประมาณ ๑ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอขำนิ ๑ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือจด	ตำบลบ้านยาง	อำเภอลำปลายมาศ	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้จด	ตำบลโคกสนวน	อำเภอโคกสนวน	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออกจด	ตำบลสองห้อง	อำเภอเมืองบุรีรัมย์	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตกจด	ตำบลขำนิ	อำเภอขำนิ	จังหวัดบุรีรัมย์

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๔๖ ตารางกิโลเมตร (๒๘,๘๓๗ ไร่) ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางเป็นที่ราบสูงและเป็นที่ราบลุ่มบางส่วนลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทรายภูมิอากาศจะร้อนจัดในฤดูร้อนทำให้การระเหยของน้ำตามแหล่งน้ำลดน้อยลงและรวดเร็ว อีกทั้งปริมาณในการกักเก็บน้ำน้อยเพราะแหล่งน้ำตื้นเขิน ส่วนป่าโดยทั่วไป เป็นพื้นที่ป่าละเมาะตามหัวไร่ปลายนาซึ่งเป็นที่สาธารณะประโยชน์เป็นส่วนใหญ่มีลำน้ำไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย คือ ลำน้ำร่องมีระยะทางที่ไหลผ่านประมาณ ๔ กิโลเมตร และลำปะเทีย ไหลผ่านระยะทางประมาณ ๖ กิโลเมตร จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านเต็มทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด

๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

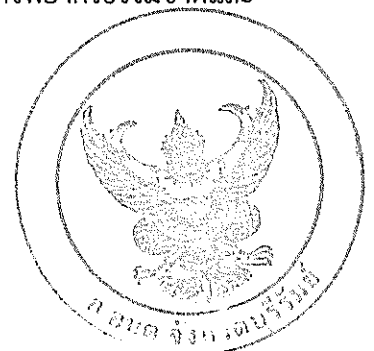
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา



- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหา ของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วย ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ คือ แม่บทหลักที่เป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่างๆ สำหรับการ พัฒนาประเทศ การบริหารราชการ การจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งเป็นแนวทาง สำหรับการพัฒนาของภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของประเทศและประชาชน

หลักการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๑) การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดเป้าหมายในระยะยาว และมีการพิจารณาทบทวนทุก ๕ ปี หรือเมื่อมีสถานการณ์กระทบต่อเป้าประสงค์หลักตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นนัยสำคัญ

๑.๒) สร้างกลไกและกระบวนการในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ ที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสะท้อนความต้องการของประเทศอย่างแท้จริง

๑.๓) เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้เป็นแนวทางการ พัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักร่วมกัน

๑.๔) ให้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) มี ๖ ด้าน ดังนี้

๑.๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๑.๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑.๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๑.๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม

๑.๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑.๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช.ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สหรัฐ) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม



แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข”

๒. พันธกิจ (Mission)

สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น

๓. เป้าประสงค์รวม

๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา และผู้นำด้านการผลิตสินค้าด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
 ๒. คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐
 ๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 ๔. ประชาสังคมมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๕. การบริหารจัดการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล
- ### ๔. ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)
- “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข

๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสากล

๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึง

การมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรมครบวงจร

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย



กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบบองค์รวม
 ๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนา ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
 ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
 ๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 ๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
 ๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
 ๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะและมีพลานามัยที่ดี
 ๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา”

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

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



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร

เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
- ๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
- ๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ (Strategy)

- ๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม
- ๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
- ๔. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีดังนี้
วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

“ เมืองยางเมืองน่าอยู่ คู่เกษตรอินทรีย์ สุขภาพดีถ้วนหน้า มีการศึกษาดี อยู่อย่างวิถีไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

ประเด็นยุทธศาสตร์

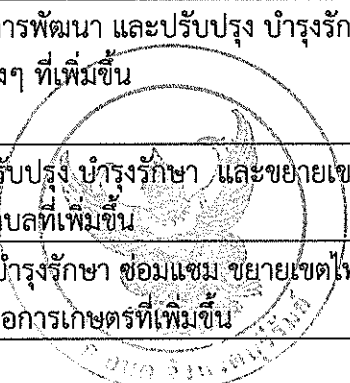
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

พันธกิจ

- ๑. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒. จัดให้มีแหล่งน้ำอย่างเพียงพอ
- ๓. จัดให้มีระบบประปาอย่างเพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๔. จัดให้มีโคมไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์ เมืองยางน่าอยู่ มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วถึง
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
และระบบสาธารณูปโภคภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำและท่อระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น	๑.จำนวนถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำและท่อระบาย น้ำที่เพิ่มขึ้น ๒.จำนวนถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำที่ระบายน้ำ ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
๒. มีการพัฒนาด้านแหล่งน้ำและปรับปรุง บำรุงรักษา และซ่อมแซมแหล่งน้ำต่าง ๆ	จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนา และปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม แหล่งน้ำ ต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม และขยายเขต ระบบประปาหมู่บ้าน	จำนวนการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา และขยายเขต ระบบประปาภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น
๔. ติดตั้ง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ขยายเขต ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร	มีการติดตั้ง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรที่เพิ่มขึ้น



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

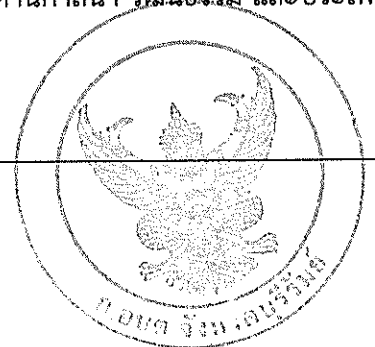
๑. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ส่งเสริมด้านการเมืองและความเข้มแข็งของชุมชน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
๖. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลเมืองยางเพิ่มขึ้น

อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนในพื้นที่	ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น
ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน	ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
ส่งเสริมด้านการเมืองและความเข้มแข็งของชุมชน	ร้อยละของจำนวนชุมชนในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในด้านการเมืองและด้านการความเข้มแข็งชุมชนเพิ่มมากขึ้น
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มมากขึ้น
ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็กนักเรียน และเยาวชน ที่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนของเด็ก เยาวชน และประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชน
๒. ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพทางการเกษตรตามแนวปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ ประชาชนในตำบลเมืองยางมีอาชีพทางการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ระดับการพัฒนาด้านอาชีพและการพัฒนารายได้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพทางการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของประชาชนมีการประกอบอาชีพทางการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

พันธกิจ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ พัฒนาความรู้ และเน้นคุณธรรมจริยธรรมที่ดีใน

องค์กร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และลูกจ้างในองค์กร
๒. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน
๓. การปรับปรุงสถานที่ทำงานและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละการปรับปรุง การพัฒนาความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และลูกจ้างในองค์กร	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาความรู้
การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน
การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	จำนวนครั้งที่เพิ่มขึ้นในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์มาปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ**
๑. การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. การปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลเมืองยางได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
การปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรเช่นการปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์ การทำไร่/สวน
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังตำบลต่างๆ เช่น ตำบลสองห้อง ตำบลหนองปล่อง
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร



โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัวยุโรปรรค (Threat - T)

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาตามหลัก SWOT ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณูปการ
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและฝึกอบรมระยะสั้น
- (๓) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) รมรงค์และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับยาเสพติด



- (๔) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเรื่องยาเสพติดสร้างชุมชนเข้มแข็ง
- (๕) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่ม
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
- (๔) พัฒนาผลิตภัณฑ์ของตำบล (หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้องพร้อมให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมอย่างถูกต้อง ลดการใช้สารพิษ สารเคมี
- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้นพร้อมรณรงค์ให้ประชาชนรักษา
- (๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) สร้างกิจกรรมชุมชนส่งเสริมประเพณีดั้งเดิม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจ หลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการเลือกตั้งของท้องถิ่น



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้



<p>โอกาส O</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปรีญญาตรี / ปรีญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>
---	---

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ดังกล่าว ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ได้ปรับเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ นั้น จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน เลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานส่งเสริมการเกษตร งานการ พาณิชย์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาสารสนเทศ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ตามแผนการสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา และราชการอื่นที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วน ราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข



๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำงบดุลของประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ

ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจการเด็กเยาวชน และการศึกษาออกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการกีฬา งานจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน งานส่งเสริมงานประเพณี ท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานท้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน
- ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
- ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองครูปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่งที่ว่างซึ่งสรรหาแล้วแต่ไม่ได้ และมอบหมายให้บุคลากรที่มีอยู่ดำเนินการแทน ซึ่งผลการปฏิบัติงานไม่มีปัญหา สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้และผลงานก็ประสบผลสำเร็จ และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายด้านบุคลากรได้ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง เพื่อรองรับการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ และภารกิจหลัก ภารกิจรองที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	



(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการที่พัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๒ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๒ อัตรา

(๔) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๑ อัตรา

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้นจำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
- ครู จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๑ อัตรา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาขึ้นทึกข้อมูลลงในกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขามันธ์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)					-	-	-
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป							
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
กองคลัง (๐๔)							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป							
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-
กองช่าง (๐๕)							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เมืองยาง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตรา จาก สก.
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อปท.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุนและงบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกขามโนนสมบูรณ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตรา จาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	

Signature
๒๐๖๗



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๙,๘๓๐	๕๙๗,๙๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นิติกร ชำนาญการ	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๒๗,๔๙๐	๓๒๙,๘๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๓๐,๗๗๐	๓๖๙,๒๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	คนงาน	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



๒) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

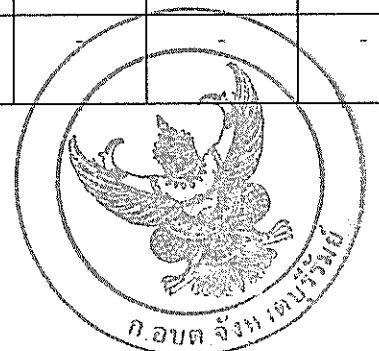
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๕	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๕๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงาน	๒	๙๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๓) กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๖๐	๑๐,๕๖๐
๔	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๒๗,๔๙๐	๓๒๙,๘๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงาน	๒	๙๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๔) กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



๕) กองการศึกษา ฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	-	-	-
๔	ครู	๔	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑๙,๓๑๐	๒๓๑,๙๖๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๕,๓๔๐	-	-	-	-
			๕,๙๔๐	๗๑,๒๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-
๙	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๑) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

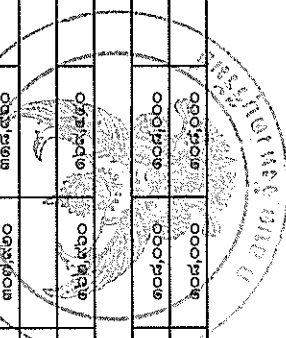
ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๗,๒๕๐,๐๐๐ ล้านบาท	๔๙,๖๑๒,๕๐๐ ล้านบาท	๕๒,๐๙๓,๑๒๕ ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕

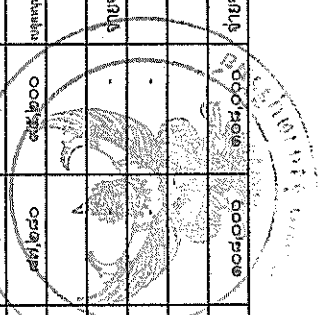


ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอนครชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ รับผิดชอบ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ	
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จำนวน (คน)	ค่าจ้าง (บาท)	เงินค่าจ้าง (บาท)	เงินค่าจ้าง (บาท)	เงินค่าจ้าง (บาท)	เงินค่าจ้าง (บาท)	เงินค่าจ้าง (บาท)	เงินค่าจ้าง (บาท)	เงินค่าจ้าง (บาท)		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับการบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๗,๙๖๐	๑๖๗,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๕๗,๙๖๐	(๕๕๗,๙๖๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับการบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๖๒,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๔๕๘,๕๐๐	(๔๕๘,๕๐๐)
ส่วนปลัด อบต. (๑๑)																
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๒๒,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๒๒,๖๕๐	(๕๒๒,๖๕๐)
๔	นักวิทยากรพิเศษ	ปก./ชก.	๑	๕๒๗,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๒๗,๒๕๐	(๕๒๗,๒๕๐)
๕	นักศึกษาระดับมัธยมศึกษา	ปก./ชก.	๑	๕๒๗,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๒๗,๒๕๐	(๕๒๗,๒๕๐)
๖	นักวิชาการ	ปก./ชก.	๑	๕๒๗,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๒๗,๒๕๐	(๕๒๗,๒๕๐)
๗	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๓๕๖,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๕๖,๒๕๐	(๓๕๖,๒๕๐)	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๒๗,๕๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๒๗,๕๕๐	(๓๒๗,๕๕๐)	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๒๗,๕๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๒๗,๕๕๐	(๓๒๗,๕๕๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐)
๑๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐)
๑๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐)
งบคงคลัง (๑๔)																
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๕๘,๙๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๕๘,๙๕๐	(๕๕๘,๙๕๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๕๒๗,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๕๒๗,๒๕๐	(๕๒๗,๒๕๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๓๒๗,๕๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๒๗,๕๕๐	(๓๒๗,๕๕๐)	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๒๕๖,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๕๖,๒๕๐	(๒๕๖,๒๕๐)	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๖,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๕๖,๒๕๐	(๒๕๖,๒๕๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๕๖,๗๕๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๑๕๖,๗๕๐	(๑๕๖,๗๕๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐)
๒๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๑๐๘,๐๐๐)



ที่	ชื่อสถาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	จำนวน เงินเดือน	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน		การค่าใช้จ่าย				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	รวม	
งบจ้าง (๑๕)														
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๗,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๗๕๐	๑๖,๕๐๐	๕๒๖,๕๐๐	๕๖๕,๕๐๐	๕๖๕,๕๐๐	(๓๕,๖๓๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘,๐๔๐	-	-	-	๓๐,๘๐๐	๓๑,๐๕๐	๒๙,๒๕๐	๓๐๖,๒๕๐	๓๓๕,๒๕๐	๓๓๕,๒๕๐	(๒๓,๓๗๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๓,๕๘๐	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑๖,๕๐๐	๑๒๘,๕๐๐	๑๒๘,๕๐๐	(๑๗,๕๘๐)
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๔,๓๒๐	-	-	-	๙,๕๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๕,๒๕๐	๒๗๕,๐๕๐	๒๗๕,๐๕๐	(๒๐,๓๖๐)
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๗	คนงาน	-	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๘	คนงาน	-	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)														
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๕๖,๘๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	๑๕,๒๖๐	๑๕,๕๐๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๖,๒๖๐	๕๕๖,๖๖๐	๕๕๖,๖๖๐	(๓๙,๐๘๐)
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๐,๕๖๐	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๕๖๐	๓๑๗,๕๖๐	๓๓๙,๗๖๐	๓๓๙,๗๖๐	(๒๕,๕๗๐)
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๑	คนงาน	-	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฆง														
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๓	ครู	ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๐,๒๕๐)
๓๔	ครู	ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๘,๕๑๐)
๓๕	ครู	ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๘,๕๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ สบต.														
๓๖	ผู้ควบคุมผู้ช่วย	-	๑	๒๓,๓๒๐	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๕๐,๙๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	งบท้องถิ่นจ่าย ๓๕,๓๘๐
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	๙,๒๕๐	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๙๗,๒๕๐	๑๐๖,๒๕๐	๑๐๖,๒๕๐	งบอุดหนุนองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองฆง ๙,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองฆง														
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๙	ครู	ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๗,๗๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑๐,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน



ที่	ชื่อสถาน (ผู้ทรงตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อื่นๆ (เงินเดือน)	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราเงินเดือน			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ค่าตอบแทน	เงิน/ค่า	เงิน/ค่า	เงิน/ค่า	เงิน/ค่า	เงิน/ค่า	เงิน/ค่า		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๔๑	รองอธิการบดี (นักบริหาร(อำนวยการ))	ที่ ๑	๑	๔๓,๕๗๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙,๖๐๐	๕๑,๗๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๔๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ก.	๑	๒๓,๓๘๐	-	๑	๑	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๒๓,๖๔๐	๒๖,๘๐๐	(๒๔,๔๕๐)
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑๐,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ก.	๑	๓๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	๓๕,๓๒๐	๓๕,๓๒๐	๓๕,๓๒๐	๓๖,๖๔๐	๓๗,๙๖๐	(๖๖,๓๖๐)
(๕)	รวม		๔	๑๐,๕๕๖,๕๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๕	๕๕	-	๖๕๘,๘๔๐	๖๕๘,๘๔๐	๖๕๘,๘๔๐	๑,๓๑๖,๖๘๐	๑,๓๖๕,๕๖๐	(๑,๑๖๕,๕๖๐)
(๖)	ประมาณการปีงบประมาณ ๒๕๖๖													
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

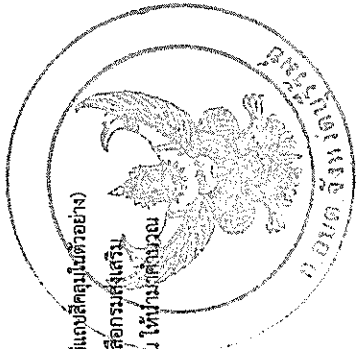
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท) ให้มีขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้วงเงินเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณวงเงินได้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท) = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ X ๑.๐๕ = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ใช้ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท) = ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ X ๑.๐๕ = ๔๙,๕๘๗,๕๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ใช้ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๙,๕๘๗,๕๐๐ บาท) = ๔๙,๕๘๗,๕๐๐ X ๑.๐๕ = ๕๒,๐๖๖,๘๗๕ บาท

ข้าราชการบำนาญ : ข้าราชการบำนาญ ๒ คน รวมเงินบำนาญ ๒๖๖,๐๐๐ บาท

ข้าราชการครู : ข้าราชการครู ๑ คน เงินเดือน ๑๓,๒๐๐ บาท

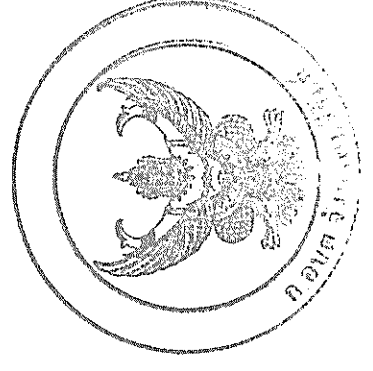
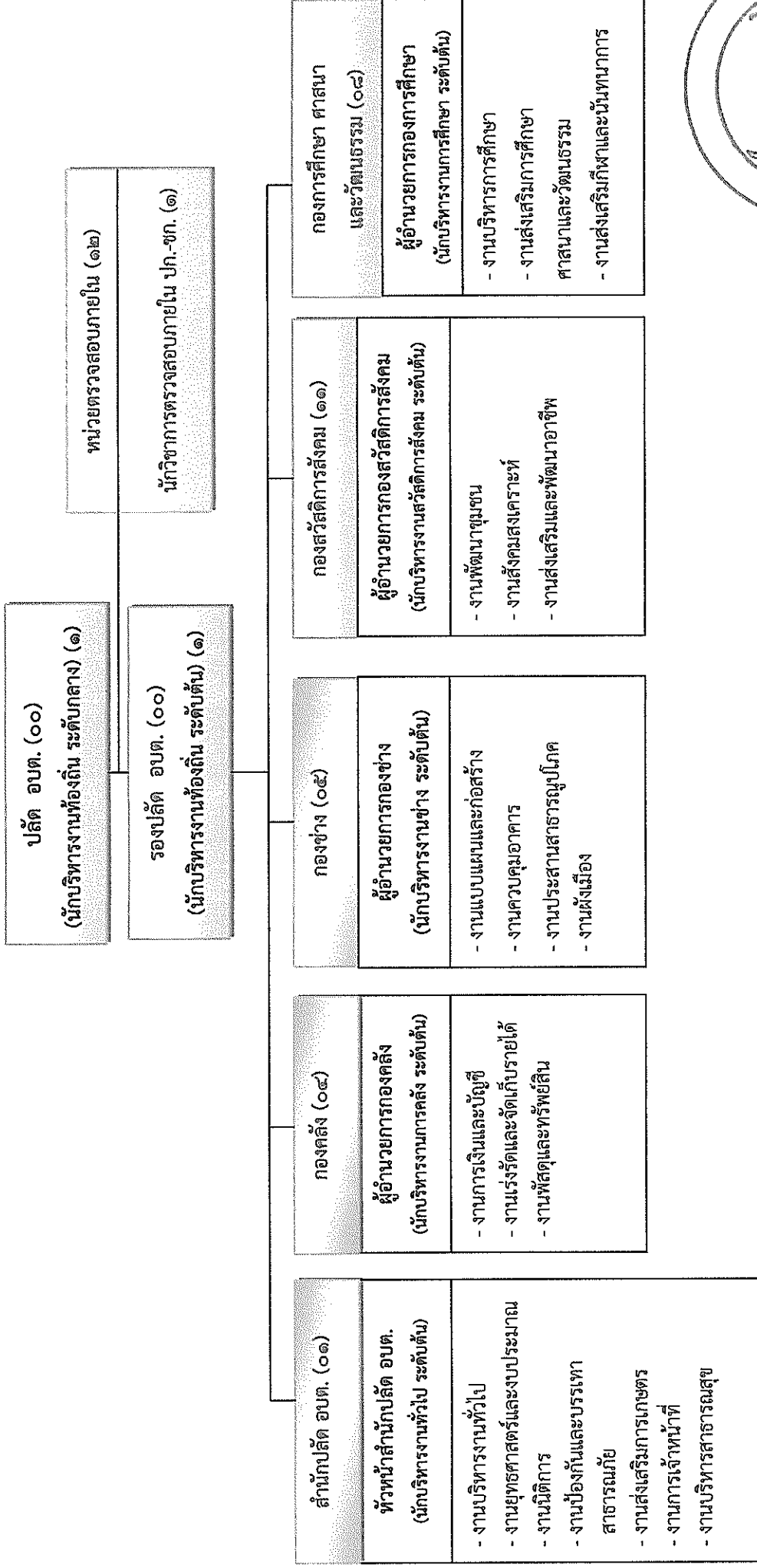
บุคลากร : บุคลากร ๑ คน เงินเดือน ๑๑,๗๖๐ บาท



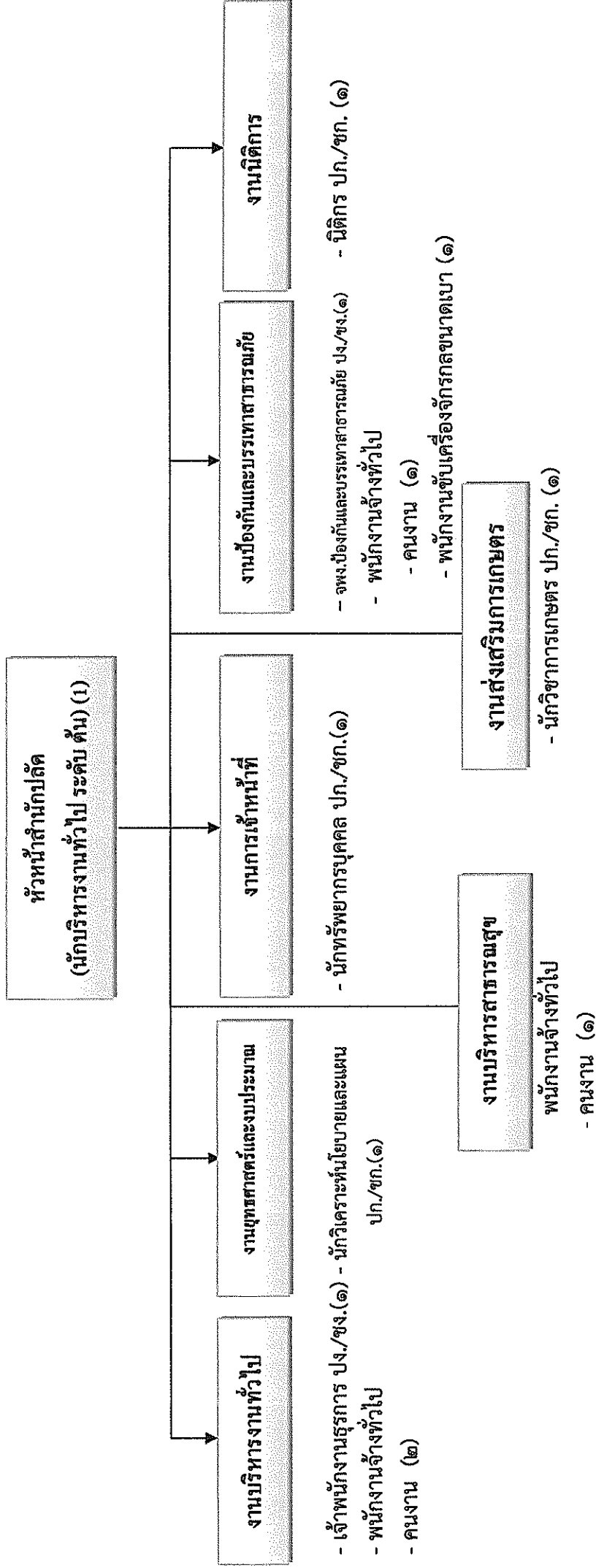
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๓๔

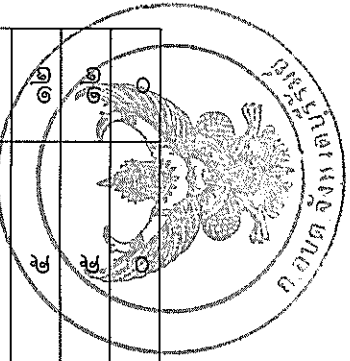
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ประเภทสามัญ



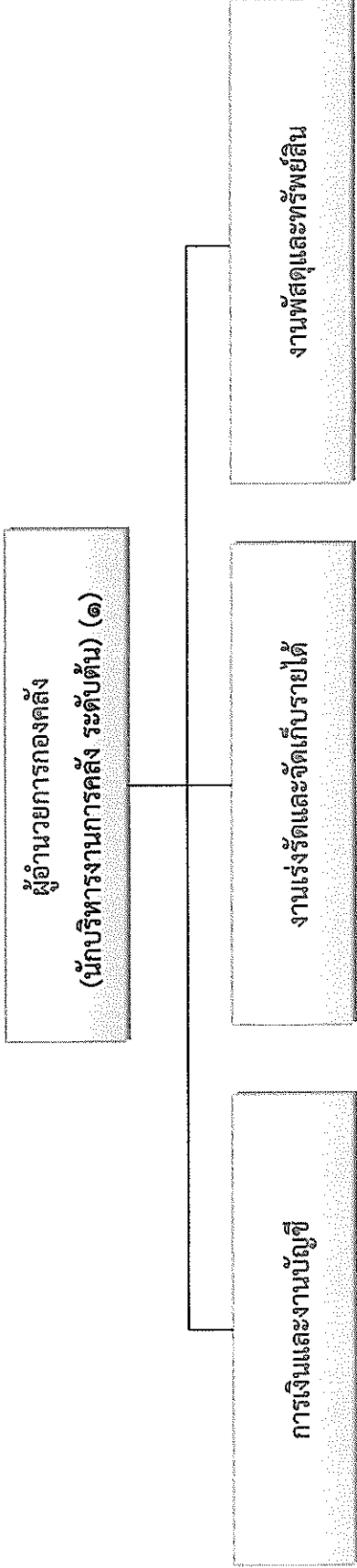
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ. ปค./ชก.	อศ.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๔	๐	๒	๐	๐	๕	๑๒
มีคครอง	๐	๐	๑	๐	๔	๐	๒	๐	๐	๕	๑๒
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (๐๔)



- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

- นักวิชาการพัสดุ ปก.ชก. (๑)

- คนงาน (๑)

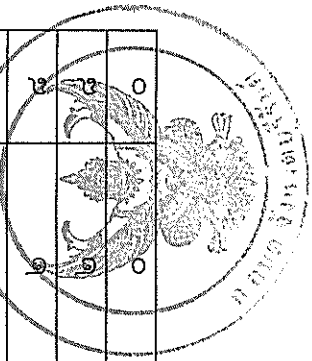
พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจ

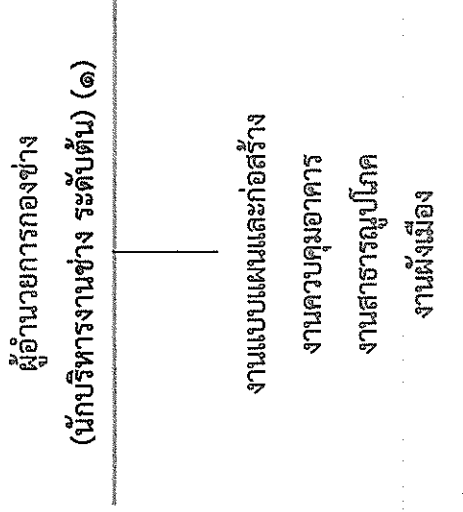
- คนงาน (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อ.ส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๑	๑	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๑	๑	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



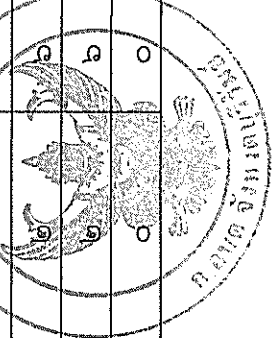
โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (๐๕)



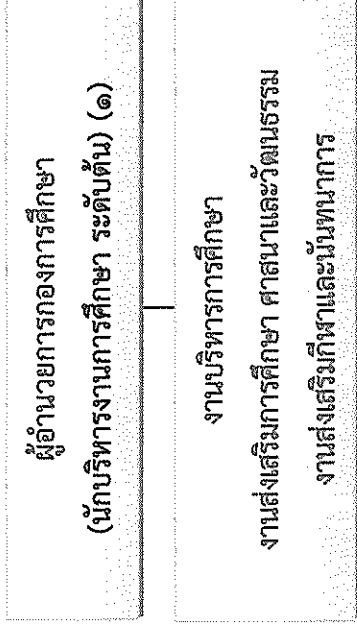
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๒)

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



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (๐๘)



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

ศพด.องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

- ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก (๑) (รอรับการจัดสรรจากกรม)
- ครู (๓) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ศพด.บ้านโคกขามโนนสมบูรณ์

- ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก (๑) (รอรับการจัดสรรจากกรม)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

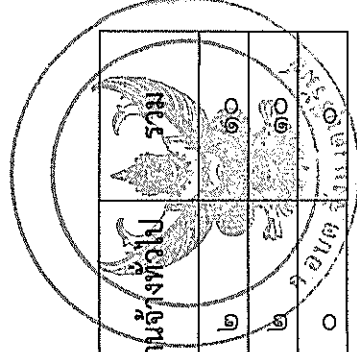
- ผู้ช่วยครู (๑) (เงินจาก อปท.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯและเงินจาก อปท.)

พนักงานจ้างทั่วไป

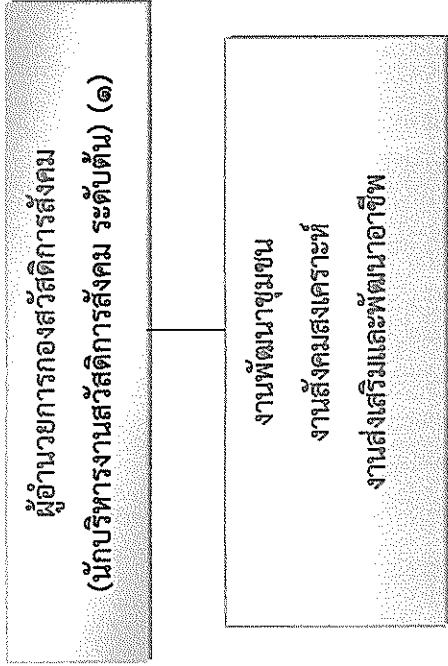
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๒	๔	-

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.				
ระดับ	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๑๐
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๑๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (๑๑)

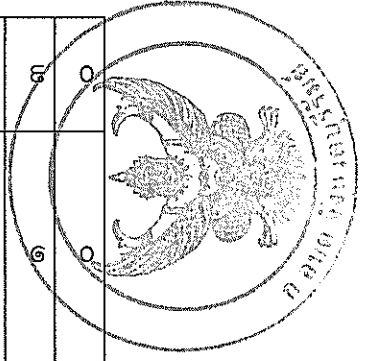


- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

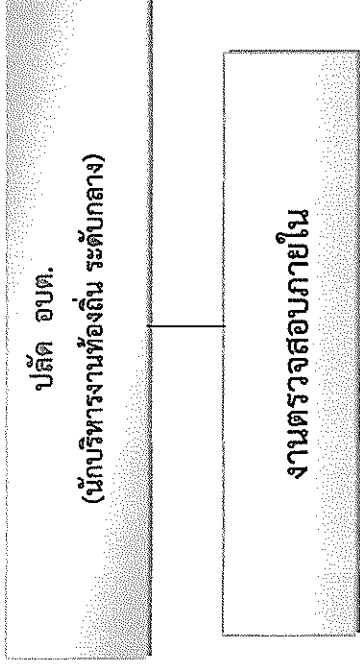
พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชข.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชจ.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๓
มีคณกรอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

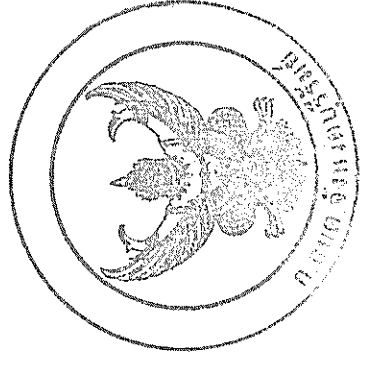


โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (๑๒)



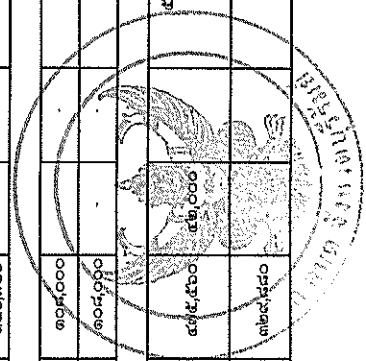
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

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

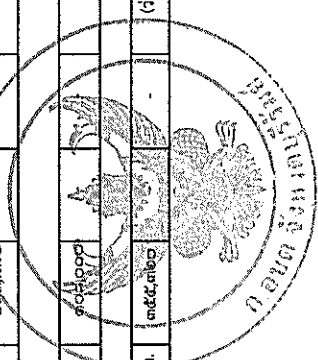


บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภาระกิจการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราว่างเดิม				กรอบอัตราว่างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเดือน ตำแหน่ง	
๓	นายสุวิชา ศรีสัตยาบุต	ปริญญาโท ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๓๑๑๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	๒๗-๓-๐๐-๓๑๑๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	บริหาร	๕๗,๗๕๐	๕๘,๐๐๐	๕๖,๕๖๐	๗๖๕.๗๖๐
๒	น.ส.ไพรัชต์ คงสืบชาติ	ปริญญาโท ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๓๑๑๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	๒๗-๓-๐๐-๓๑๑๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	บริหาร	๔๖,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๕๐,๕๕๐	๕๐๕.๕๕๐
<p>พนักงานจ้าง (๑๑)</p>													
๓	นายสิทธิกร คงสินชาติ	ปริญญาโท ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ พักสิ้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ชำนาญการ พักสิ้น	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๖๕.๖๕๐
๔	นางกัญญาธิรา ธารสิทธิ์พงษ์	ปริญญาตรี บ.บ.(การบัญชี)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิจัยการบุคคล	วิชาการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิจัยการบุคคล	ชก.	วิชาการ	๕๒,๒๕๐	-	-	-
๕	นางพรกัญจน์ ธีรสกุลสิทธิ์	ปริญญาโท ร.บ.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	วิชาการ	๕๐,๕๕๐	-	-	-
๖	นายเชษฐ ยี่งอชาติ	ปริญญาตรี บ.บ.(นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	วิชาการ	๕๓,๕๕๐	-	-	-
๗	นายประยูร สงกุล	ปริญญาตรี ค.บ.(เกษตรกรรม)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	วิชาการ	๓๕,๖๖๐	-	-	-
๘	นางพิมพ์สิริ ขาวสกุล	ปริญญาตรี ศศ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ทั่วไป	๓๒,๕๕๐	-	-	-
๙	จำเอกพันธ์ นิลารมย์	ปริญญาตรี ร.บ.รัฐศาสตร์บัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานท้องถิ่น และบรรณารักษศาสตร์	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานท้องถิ่น และบรรณารักษศาสตร์	ชง.	ทั่วไป	๓๖,๕๖๐	-	-	-
<p>พนักงานจ้างทั่วไป</p>													
๑๐	นายประภิต สนโสม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๕๐๐	-	-	-
๑๑	นายศรี สวัสดิ์ลาภ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๕๐๐	-	-	-
๑๒	นายสมกร บุรีรัมย์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๕๐๐	-	-	-
๑๓	นางสาวสุดี มงคลกุล	ป.ร.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐,๕๐๐	-	-	-
๑๔	นายเจริญพงศ์ สักกลาง	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐,๕๐๐	-	-	-
<p>บัญชี (๑๔)</p>													
๑๕	นางบัวเพ็ญ ไกรสร	ปริญญาโท บ.บ.ม.(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานบุคคล)	ชำนาญการ พักสิ้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานบุคคล)	ต้น	ชำนาญการ พักสิ้น	๕๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๕๕,๕๕๐	๕๗๐.๕๕๐
๑๖	น.ส.เจนจิรา บำรุงแก้ว	ปริญญาโท บ.บ.ม.(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	วิชาการ	๕๓,๕๕๐	-	-	-
๑๗	น.ส.กาญจนา ขาวสกุล	ปริญญาตรี บ.บ.ม.(การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	วิชาการ	๓๕,๖๖๐	-	-	-
๑๘	น.ส.ปภัตดา อุบลเลื่อน	ปริญญาตรี บ.บ.ม.(การบัญชี)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	วิชาการ	๒๕,๕๕๐	-	-	-
๑๙	น.ส.ปวีณา เกตุศิริ	ปริญญาตรี บ.บ.ม.(การจัดการ)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	ทั่วไป	๒๕,๕๕๐	-	-	-
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>													
๒๐	นางสาวกิตติรา อวระรัมย์	ปริญญาตรี บ.บ.ม.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๓๕,๐๗๐	-	-	-
<p>พนักงานจ้างทั่วไป</p>													
๒๑	นางสาวกมลทิพย์ ทรงคล้าย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๓๐,๕๐๐	-	-	-
๒๒	นางสาวอติดา แสนกล้า	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๓๐,๕๐๐	-	-	-
<p>กองช่าง (๑๕)</p>													
๒๓	นายจิรายุทธ แก้วอภัย	ปริญญาตรี ว.บ.ม.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการ พักสิ้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ชำนาญการ พักสิ้น	๕๗,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๕๗,๕๕๐	๕๑๗.๕๕๐
๒๔	นายเมธา ขาวสกุล	ปริญญาตรี ว.บ.ม.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๘-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๘-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	ทั่วไป	๓๒,๕๕๐	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๕	นายอรรถกร อารัมย์	ปริญญาตรี วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) แห่งเทคโนโลยีศรีนครินทร์	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ขง.	๒๕-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๒๕๐,๕๕๐	-	-
๒๖	นางงามสิริ นิลสิริจักร	ปริญญาตรี รบ.(บริหารสหศาสตรบัณฑิต)	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๒๕-๓-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๒๕๔,๓๒๐	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๗	นายธีรพันธ์ อูาทพงษ์	ปริญญาตรี รบ.บ.(การตลาด)	พนักงาน	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๘	นายธีรพงษ์ สิบชัยยา	ม.๖	พนักงาน	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
กองการศึกษา ศาสนา											
๒๙	นางกัญญา อรรถทอง	ปริญญาโท ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-
๓๐	นางสาวศิริวรรณ ทองจิตต์	ปริญญาตรี รบ.บ.(การบัญชี)	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๓๐๕,๖๕๐	-	-
พนักงานจ้างวุฒิ											
๓๑	นางสาวกาญจนา เกิดรัมย์	ปริญญาตรี รบ.บ.(การจัดการทั่วไป)	พนักงาน	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
อ.บ.บ.เมืองยาง											
๓๒	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รายการที่ตรงจากกรม
๓๓	นางจรรยา จิตรภักดี	ปริญญาตรี ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	ครู	ครู	ขก.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ขก.	-	-	งบบุคลากร
๓๔	นางเจตน์ยี่ ไกรสร	ปริญญาโท ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	ครู	ครู	ขก.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๓	ครู	ขก.	-	-	งบบุคลากร
๓๕	นายปรีชา ทองน้อย	ปริญญาโท ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	ครู	ครู	ขก.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๔	ครู	ขก.	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างสมทบ											
๓๖	น.ส.แสงดา เกื้อขันทา	ปริญญาตรี ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๘,๗๒๐	-	งป.ท.
๓๗	นายวันเกียรติ มงคลเจริญกุล	ปริญญาตรี ค.บ.(บรรณารักษ์)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๑,๒๘๐	-	งบบุคลากรและงป.ท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
บ้านโคกขามโอนสมบูรณ											
๓๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รายการที่ตรงจากกรม
๓๙	นางงามภัทรณี อิงรัมย์	ปริญญาตรี ศศ.บ./ป.บัณฑิต	ครู	ครู	ขก.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๒	ครู	ขก.	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐	นางจิตฤดา รวงผึ้ง	ปริญญาตรี ศศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	งบบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม(๑๕)											
๔๑	นายวิฑูรย์ ขาวสกุล	ปริญญาตรี อส.บ.(วิศวกรรมเครื่องกล)	ผู้อำนวยการส่งเสริม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ผู้อำนวยการส่งเสริม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๕-๓-๑๓-๒๑๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการส่งเสริม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๔๕๗,๗๒๐
๔๒	นายพงษ์พันธ์ หวมรัมย์	ปริญญาตรี วท.บ.(เทคโนโลยีชีวภาพ)	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๒๕-๓-๑๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๒๕๘,๘๕๐	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	น.ส.นันทิกานต์ วัชรไพบูลย์	ม.๖	พนักงาน	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๔	ว่าง	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก./ขก.	๒๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเต็ม)



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

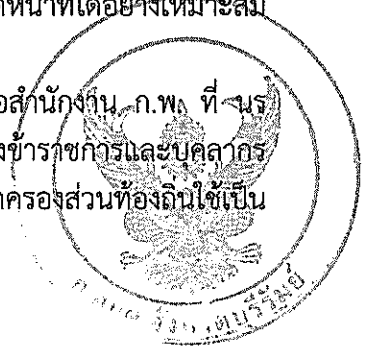
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น



แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์กรบริหารส่วนตำบล เมืองยาง

พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึก ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเปิดเผยข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรม และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

ที่ ๒๔๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๗ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๘ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๙ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

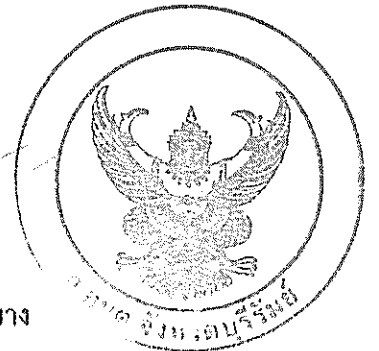
สั่ง ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

ร.ศ.ม.

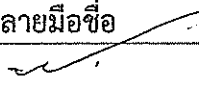


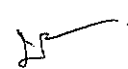


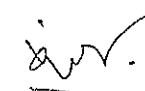

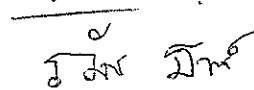
(นางกัญจน์รัตน์ ธาราธิรพงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

(นายนายพรรัตน์ อุบลเฟื่อน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายพรรัตน์ อุบลเนียน	นายก อบต.เมืองยาง		
๒.	นายสุรียา ศรีสัตยานุกุล	ปลัด อบต. เมืองยาง		
๓.	นางสาวไพรัตน์ คงสืบชาติ	รองปลัด อบต.เมืองยาง		
๔.	นางบำเพ็ญ ไกรสร	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นายจิรายุทธ แก้วอำไพ	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖.	นางกาญจนา อัจหาญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๗.	นายวิทยา ชาวสกุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๘.	นายสิทธิกร คงสืบชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		
๙.	นางกัญจนรัตน์ ธาราธีรพงศ์	นักทรัพยากรบุคคล		

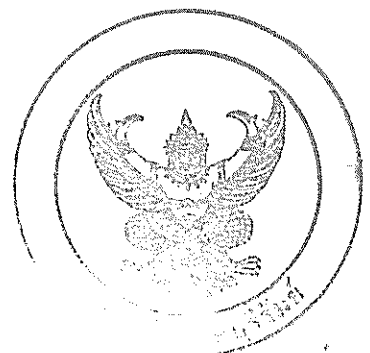
ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี -

สำเนาถูกต้อง

กัญ ฌ

(นางกัญจนรัตน์ ธาราธีรพงศ์)
 นักทรัพยากรบุคคล



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๕ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายนพรัตน์ อุบลเฟื่อน	นายก อบต.เมืองยาง	นพรัตน์ อุบลเฟื่อน	
๒.	นายสุริยา ศรีสัตยานุกุล	ปลัด อบต.	สุริยา ศรีสัตยานุกุล	
๓.	นางสาวไพรัตน์ คงสืบชาติ	รองปลัด อบต.	ไพรัตน์ คงสืบชาติ	
๔.	นายสิทธิกร คงสืบชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นายสิทธิกร คงสืบชาติ	
๕.	นางบำเพ็ญ ไกรสร	ผู้อำนวยการกองคลัง	บำเพ็ญ ไกรสร	
๖.	นายจรรย์ยุทธ แก้วอำไพ	ผู้อำนวยการกองช่าง	นายจรรย์ยุทธ แก้วอำไพ	
๗.	นางกาญจนา อาจหาญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กาญจนา อาจหาญ	
๘.	นายวิทยา ชาวสกุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	วิทยา ชาวสกุล	
๙.	นางกัญจน์รัตน์ ธาราธีรพงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	กัญจน์รัตน์ ธาราธีรพงศ์	

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

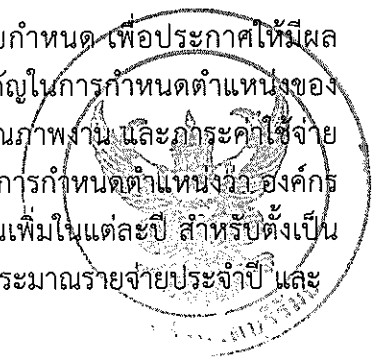
เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้มีความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และ

กษ



จะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงได้แต่งตั้งคำสั่งองค์การ
บริหารส่วนตำบลเมืองยางที่ ๒๔๐/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ ซึ่ง
ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายนพรัตน์ อุบลเฟื่อน | นายกอบต. เมืองยาง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุริยา ศรีสัตยานุกุล | ปลัดออบต. เมืองยาง | กรรมการ |
| ๓. นางสาวไพรัตน์ คงสืบชาติ | รองปลัดออบต. เมืองยาง | กรรมการ |
| ๔. นางบำเพ็ญ ไกรสร | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายจิรายุทธ แก้วอำไพ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางกาญจนา ออาจหาญ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นายวิทยา ขาวสกุล | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นายสิทธิกร คงสืบชาติ | หัวหน้าสำนักปลัดออบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางกัญจนรัตน์ ธาราธิรพงค์ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งถือปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะ
สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการ
คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่
กำหนดไว้

๔. ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย
คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การ
เปรียบเทียบลักษณะงานที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ
ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
ต่างๆ ให้เป็นไปตามการประกาศหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการ
ใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น

โดยเค้าโครงและเนื้อหาสาระสำคัญของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์

กัม



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ปัจจุบันมี ๖ สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งจากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนสำหรับรายละเอียดการจัดตำแหน่ง ผมขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ

เลขานุการ

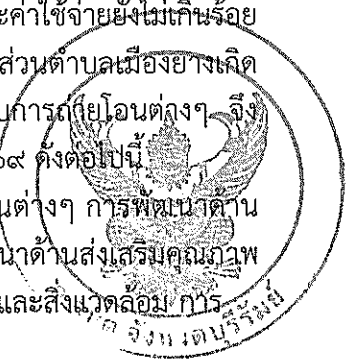
การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนราชการ ได้พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่าภาระค่าใช้จ่ายยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายได้และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางเกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและรองรับการถ่ายโอนต่างๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางกำหนดภารกิจด้านต่างๆ การพัฒนาด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การ

สำเนาถูกต้อง

ร.ร. น.

(นางกัญจนรัตน์ ธาราธิรพงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล



พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ประกอบกับระเบียบ กฎหมาย ประกาศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างส่วน

ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางให้เป็นกองและงาน ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด อบต.	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๒
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๒
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-
	การเจ้าหน้าที่	๑	-	-	๑
	งานบริหารสาธารณสุขงาน	-	-	-	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-	๑
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	๑
	งานควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	๑
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๗	-	๒	๑
กองสวัสดิการสังคม	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล **สำเนาถูกต้อง** ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้



หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น
ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
เป็นการกำหนดกรอบอัตราตามโครงสร้างส่วนราชการ จึงขอมติที่
ประชุมกำหนดกรอบอัตราในตำแหน่งนี้

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนักบริหารงานท้องถิ่น
ระดับกลางจำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น
ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบล) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลเมืองยาง เป็นการกำหนดกรอบอัตราตามโครงสร้างส่วน
ราชการ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตราในตำแหน่งนี้

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง
ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
ดังต่อไปนี้

งานบริหารทั่วไป มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่ง
ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. จำนวน ๑ อัตรา

งานการเจ้าหน้าที่ มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

-นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง



(นางกัญจนรัตน์ ธาราริพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคล



หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

งานนิติการ มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้
พนักงานส่วนตำบล

- นิติกร ชก. จำนวน ๑ อัตรา

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีกรอบอัตรากำลังเดิม
ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

งานสาธารณสุข มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมการเกษตร มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเกษตร ชก. จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิมมี
คนครอง ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ชี้แจงข้างต้น

ปลัด อบต.เมืองยาง

ต่อไปขอเชิญกองคลัง ชี้แจงกรอบอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง

ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่
ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ
จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งนี้

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น
จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองคลัง

งานการเงินและบัญชี มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

ฐิติ ธิ

(นางกัญจน์รัตน์ ธาราธิรพวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคล



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ จำนวน ๑ อัตรา
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่ง
ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการพัสดุ ชก. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิมมี
คนครอง ตามที่ผู้อำนวยการกองคลัง ชี้แจงข้างต้น

ปลัด อบต.เมืองยาง

ต่อไปขอเชิญกองช่าง ชี้แจงกรอบอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

๕. กองช่าง

ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการ
การกองช่าง เป็นการกำหนดกรอบอัตราตามโครงสร้างส่วนราชการ จึงขอมติ
ที่ประชุมกำหนดกรอบอัตราในตำแหน่งนี้

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น
จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

งานก่อสร้าง งานออกแบบควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสาน
สาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธา ชง. จำนวน ๒ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิมมี
คนครอง ตามที่ผู้อำนวยการกองช่าง ชี้แจงข้างต้น

ปลัด อบต.เมืองยาง

ต่อไปขอเชิญกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชี้แจงกรอบอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตำแหน่ง นักบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น
จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นการกำหนด
กรอบอัตราตามโครงสร้างส่วนราชการ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตราใน
ตำแหน่งนี้

สำเนาถูกต้อง

จวิ ฐน



มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่ง นักบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น
จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและ
นันทนาการ และงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังเดิม ใน
ตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

ตามโครงสร้าง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ ศูนย์

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เมืองยาง

มีเด็กนักเรียนทั้งหมด ๕๕ คน มาตรฐานอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ๑:๑๐

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกกรมจัดสรร) จำนวน ๑ อัตรา

- ครู

จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกขามโนนสมบูรณ์

มีเด็กนักเรียนทั้งหมด ๔๓ คน มาตรฐานอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ๑:๑๐

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกกรมจัดสรร) จำนวน ๑ อัตรา

- ครู

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิมที่มี
มีคนครอง และตำแหน่งรอกกรมจัดสรร ๒ อัตรา ตามที่ผู้อำนวยการ
กองการศึกษาฯ ชี้แจงข้างต้น

ปลัด อบต.เมืองยาง

ต่อไปขอเชิญกองสวัสดิการสังคม ชี้แจงกรอบอัตรากำลัง

สำเนาถูกต้อง

๗๕

(นางกัญจน์รัตน์ ธาราธิรพงค์)

นักบริหารปกครอง



ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๗. กองสวัสดิการสังคม

ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นการกำหนดกรอบอัตราตามโครงสร้างส่วนราชการ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตราในตำแหน่งนี้

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคมกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน , งานสังคมสงเคราะห์และงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรีการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิมมีคกรอง ตามที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ชี้แจงข้างต้น

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลเรามีหน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

งานตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังเดิม ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน

จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการมีมติเห็นชอบ กำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่างเดิมตามที่หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ชี้แจงข้างต้น

ปลัด อบต.เมืองยาง

ตามที่นักทรัพยากรบุคคลได้นำเสนอแนวทางการคำนวณเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในฐานะผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ได้นำเสนอภาระค่าใช้จ่ายของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

นายก อบต.เมืองยาง

ไม่ทราบว่ามีท่านใดสงสัยหรือจะเสนออะไรอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

ปลัด อบต.เมืองยาง

หากไม่มีท่านใดเสนอ ผมขอสรุปผลการประชุมวันนี้จะครบ คณะกรรมการทุกท่านยืนยันกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งแต่อย่างใด และให้สำนักปลัดนำแผนอัตรากำลังดังกล่าวนี้เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลังต่อไป และขอปิดการประชุมครับ

สำเนาถูกต้อง

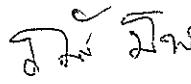
๗ ๖

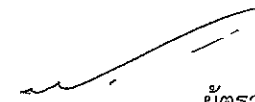
(นางกัญจน์รัตน์ ธาราธีรพงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล



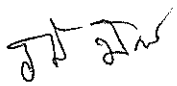
เลิกประชุม

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางกัญจนรัตน์ ธาราธิรพงศ์)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายนพรัตน์ อุบลเฟื่อน)
ประธานคณะกรรมการฯ

สำเนาถูกต้อง



(นางกัญจนรัตน์ ธาราธิรพงศ์)
นักทรัพยากรบุคคล

