

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๖๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนาม หงษ์ไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



คำนำ

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ในการดำเนินการมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ให้เหมาะสมสามารถวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในการบรรจุแต่งตั้ง การให้โอน รับโอน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
สิงหาคม ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

ภาคผนวก

-คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

-รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ในการดำเนินการมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน

จังหวัดบุรีรัมย์

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงได้ดำเนินจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วฯลฯ



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยังหวัดบุรีรัมย์

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Ralative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้การกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนคำนวณเวลาใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจขอหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมิฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นๆจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่ามีลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และในส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถ มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

จุดแข็ง

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ตำบลสระแก้ว ใช้การคมนาคมทางบก โดยรถยนต์และรถจักรยานยนต์เป็นหลัก การขนส่งผลผลิตทางการเกษตรส่วนมากใช้เส้นทาง รพช.สาย พช.๓๒๐๒ และถนนรพช. สายบ้านฝ้าย-โนนสำราญ
- การประปา ระบบประปาในเขตตำบลสระแก้วส่วนมากใช้ประปาบาดาล จำนวน ๒ แห่ง และประปาผิวดิน จำนวน ๒ แห่ง
- การไฟฟ้าในเขตตำบลสระแก้ว เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอลำปลายมาศ และไฟฟ้าอำเภอหนองหงส์ โดย อบต.สระแก้ว มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาซ่อมแซมและจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- มีการรวมกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ
- มีวิถีชีวิตแบบเรียบง่าย มีวัฒนธรรมพื้นบ้านที่เข้มแข็ง
- มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นทุนทางธรรมชาติ

๓) ด้านสังคม

- มีศูนย์บรรเทาสาธารณภัยประจำตำบล มีรถบรรทุกคอยระวังป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เครื่องดับเพลิงชนิดลูกบอล จำนวน ๑ ลูก ศูนย์ อปพร. จำนวน ๑ แห่ง (จำนวนสมาชิก อปพร. จำนวน ๕๐ นาย)
- มีการการดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในเขตตำบลสระแก้ว มีสถานีตำรวจอำเภอหนองหงส์ ที่คอยบริการประชาชนในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- ส่งเสริมให้ประชาชนสนใจเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการทุกช่องทาง
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศน์เพื่อการสื่อสารระหว่างหน่วยงานกับประชาชน และมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมายิ่งขึ้น

จังหวัดบุรีรัมย์

๕) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ อบต. สระแก้ว มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และพื้นที่ป่าสาธารณะที่เป็นทุนทางธรรมชาติที่หลากหลาย

๖) ด้านสาธารณสุข

- มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๓๓ คน
- พื้นที่อยู่ห่างจากโรงพยาบาลหนองหงส์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ ระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร ส่งผลให้มีความสะดวก รวดเร็วต่อการเดินทางเข้ารับการรักษาพยาบาลหรือการรักษาสุขภาพ

๗) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-มีสถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ประกอบด้วยโรงเรียนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์

<u>จุดอ่อน</u>

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะฤดูแล้ง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
- ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

๒) ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

๓) ด้านสังคม

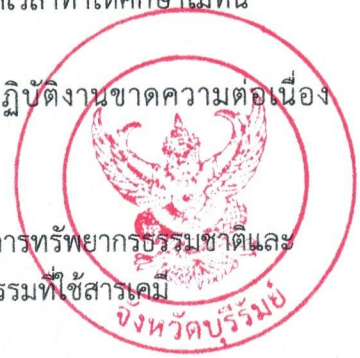
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- ปัญหายาเสพติด

๔) ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ศึกษาไม่ทัน
- พื้นที่รับผิดชอบซ้ำซ้อนกันกับเทศบาล
- มีการโอนย้ายของบุคลากรบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง บุคลากรขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสายงาน

๕) ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- ขาดการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่ใช้สารเคมี



๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ต้องดำเนินตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วยประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ซึ่งองค์การหารส่วนตำบลสระแก้วได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยงข้อง ดังนี้

(๑)การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและน้ำ

(๒)การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓)การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔)การสาธารณูปการ

(๕)การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖)การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗)การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘)การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙)การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิติ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)การจัดการศึกษา

(๒)การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๓)การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔)การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก และสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕)การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖)การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗)การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘)การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙)การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓)การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔)การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

จังหวัดบุรีรัมย์

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยงมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒)การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓)การงส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔)การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑)การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒)การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

(๓)การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔)การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ งานการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)การจัดการศึกษา

(๒)บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓)การงส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔)การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕)การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒)ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓)การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น

๔)การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์



" ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง "

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

"ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

(๑)เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒)ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓)การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔)การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕)การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖)การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗)การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑)การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒)การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓)การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔)การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕)การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖)การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑)พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒)การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓)ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔)การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕)การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

จังหวัดบุรีรัมย์

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑)สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒)พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓)มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔)สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕)พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการท าลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

(๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมา ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์พยพต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกร่างแผน

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่มีแนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมี**เหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร** โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองคาพยพต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากกาเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. **การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว”** โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย **๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด”** ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว **๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง”** ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

จังหวัดบรีรัมย์

๓. ของโลกยุคใหม่ และ **๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ "ยั่งยืน"** ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๔. **เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ** โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด **"ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง"** มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๕. **การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว** โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด**หมุดหมายการพัฒนา** จำนวน **๑๓ หมุดหมาย** ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ "เป็น" หรือมุ่งหวังจะ "มี" เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ของจังหวัด (Vision)

"เป็นสังคมเกษตรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีบ้านเมืองน่าอยู่ และเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม"

เป้าประสงค์ของจังหวัด (Goals)

"สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมั่งคั่ง"

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก

๑.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และอารยธรรมขอม (เช่น ปราสาทหินพนมรุ้ง)

๑.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism) และยกระดับมาตรฐานกีฬาสู่ระดับสากล

๒. เพิ่มขีดความสามารถการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย

๒.๑ ยกระดับสินค้าเกษตร (ข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา) และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

๒.๒ ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อภาคเกษตรกรรมและเศรษฐกิจ

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓.๒ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาพื้นที่

๔. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๔.๑ พัฒนาคนทุกช่วงวัย ยกระดับคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม

๔.๒ เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่



ตัวชี้วัดเป้าประสงค์และเป้าหมายของจังหวัด

<u>การพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ)</u>

๑. การเพิ่มพื้นที่เพาะปลูก

๒. การลดต้นทุนการผลิต

๓. การเพิ่มรายได้

๔. คุณภาพที่ได้มาตรฐาน

<u>การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร (ข้าว มันสำปะหลัง)</u>

๕. การเพิ่มผลผลิตต่อไร่สูงขึ้น

๖. ผลผลิตแปรรูปเพิ่มขึ้น

๗. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

<u>การพัฒนาผลิตภัณฑ์ไหมและอุตสาหกรรมสิ่งทอ</u>

๘. จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่เพิ่มขึ้น

๙. มูลค่าผลิตภัณฑ์ผ้าไหมเพิ่มขึ้น

๑๐. จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานสากล

๑๑. จำนวนสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมออกแบบผลิตภัณฑ์ผ้าไหมหรือเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น

<u>การพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว</u>

๑๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๑๓. จำนวนค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวต่อคน ต่อวัน เพิ่มขึ้น

๑๔. การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเดิม

๑๕. แหล่งท่องเที่ยวใหม่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพ มีจำนวนเพิ่มขึ้น

๑๖. กิจกรรม MICE ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ

๑๗. สินค้าบริการแก่นักท่องเที่ยว กลุ่มกีฬา Sport

๑๘. ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๑๙. จำนวนที่พักและห้องพักที่ได้มาตรฐาน จำนวนเพิ่มขึ้น

๒๐. ธุรกิจนำเที่ยวและจำนวนมัคคุเทศก์มีคุณภาพและจำนวนเพิ่มขึ้น

๒๑. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามกลุ่มจังหวัด</u>

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตามสภาพพื้นที่ของตนตามอำนาจหน้าที่ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ซึ่งจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

<u>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</u>

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ประมวล ประเด็นความต้องการของประชาชน



๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวกยิ่งขึ้น

๑.๒ พัฒนาด้านพลังงานไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๓ พัฒนาน้ำประปาให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๔ พัฒนาระบบโทรคมนาคม การสื่อสารแบบไร้สายให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๕ เร่งพัฒนารถไฟความเร็วสูงและรถไฟรางคู่

๑.๖ พัฒนาระบบชลประทานให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร

๑.๗ พัฒนาถนนเชื่อมหรือข้ามประเทศ ทำลานจอดรถสำหรับนักท่องเที่ยว และห้องสุขา

๑.๘ สนับสนุนการใช้พลังงานจากธรรมชาติ เพื่อการเกษตร เช่นพลังงานแสงอาทิตย์ ลม เป็นต้น

๑.๙ สร้างด่านชายแดนถาวรเพื่อการค้า การลงทุนระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒. ด้านการเกษตร

๒.๑ สนับสนุนด้านการลดต้นทุนการผลิต

๒.๒ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเกษตร

๒.๓ พัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ มีทักษะ เพิ่มมากขึ้นและให้ความรู้การพัฒนาการปลูก ป้องกันศัตรูพืช พัฒนาด้านการผลิตพืชให้ได้มาตรฐาน GAP วิทยาการก่อนและหลังการเก็บเกี่ยว

๒.๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบด้านการบริหารจัดการ เช่น ยางพารา เรื่องคุณภาพน้ำยางพารา เนื่องจากมีปัญหาการกรีดก่อนกำหนด ทำให้น้ำยางมีคุณภาพต่ำ ขาดโรงงานแปรรูปน้ำยางในพื้นที่ และอ้อย โรงงาน ควรสนับสนุนเกษตรกรรายย่อยเพิ่มมากขึ้น

๒.๕ ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเกษตรกร รัฐควรเข้ามาบริหารจัดการ สร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกรอย่างจริงจังมากขึ้น

๒.๖ หาช่องทางการตลาดเพื่อเป็นเป้าหมายแก่การส่งออก

๒.๗ การทำ Timing ตารางการปลูกพืชผลแต่ละฤดูกาลของเกษตรกร เพื่อเป็นแนวทางให้เกษตรกร

๒.๘ จัดทำระบบข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน และประชากรเข้าถึงได้ง่าย

๒.๙ ส่งเสริมการแปรรูปอาหาร ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มีมาตรฐานในการส่งออก

๒.๑๐ ส่งเสริมการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๒.๑๑ กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าเกษตร

๓.ด้านอุตสาหกรรม

๓.๑ จัดอบรมด้านภาษาให้กับแรงงาน ผู้ประกอบการ และหน่วยงานต่างๆ

๓.๒ สร้างเครือข่ายและพัฒนาคุณภาพสินค้า เพื่อยกระดับสู่สากล

๓.๓ ให้ความรู้ธรรมาภิบาล และมีแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

๓.๔ การกำหนดเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๓.๕ เปิดโอกาสในการบริการ One Stop Service ด้านการส่งออก-นำเข้าในเขตภาคต่างๆ

๓.๖ ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าในตัวจังหวัด เพื่อให้โอกาสเข้าถึงผู้บริโภค

๓.๗ สร้างโอกาสในการเพิ่ม Value Chain กับกลุ่มต่างๆ

๓.๘ เร่งการปรับตัวให้เร็วต่อการเคลื่อนไหวของสินค้าในการจัดซื้อของใช้ (ธุรกิจค้าปลีกและบริการ)

จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๙ เพิ่มทักษะความรู้การจัดการด้านโลจิสติกส์

๓.๑๐ ปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้สายอาชีพมากขึ้น

๓.๑๑ ควรอำนวยความสะดวกการค้าชายแดน เนื่องจากการส่งออกแต่ละครั้งต้องผ่านหลายขั้นตอนทำให้ไม่สะดวก

๓.๑๒ สนับสนุนการเข้าไปลงทุนอุตสาหกรรมในประเทศเพื่อนบ้าน เพราะยังมีพื้นที่ที่น่าลงทุนจำนวนมากและมีแรงงาน

๓.๑๓ สนับสนุนให้เกิดศูนย์กระจายสินค้า เพื่อเป็นศูนย์กลางในการกระจายสินค้า

๔. ด้านบริการ

๔.๑ จัดระบบการปฏิบัติให้คล้ายกับประเทศเพื่อนบ้าน

๔.๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงบริการด้านต่างๆได้อย่างรวดเร็ว และทันสมัยเพิ่มมากขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมการจัดทำแผนร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

๔.๔ จัดสรรงบประมาณด้านการทำวิจัย

๔.๕ ปรับการเดินทางการท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดฯ ให้สะดวกยิ่งขึ้น เนื่องจากแหล่งท่องเที่ยวอยู่ไกลกันมาก และเส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวก สภาพของถนนที่ชำรุด เป็นต้น

๔.๖ ฝึกอบรมทักษะด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ด้านสุขภาพ ความงาม และการตลาด

๔.๗ ส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน

๔.๘ คุณภาพมาตรฐานของสถานบริการทุกด้าน เช่น การรักษาสุขภาพ การท่องเที่ยว สถานพยาบาล

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

“การท่องเที่ยวแหล่งอารยธรรม การอุตสาหกรรมครัวเรือนก้าวหน้า นำหน้าด้านเกษตรอินทรีย์ คุณภาพชีวิตดี มีมาตรฐานการศึกษา ประชาชนมีความสุข”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การท่องเที่ยว

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๑.๒ พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวให้หลากหลาย

๑.๓ พัฒนาสินค้าและบริการการท่องเที่ยว

๑.๔ พัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจและการเกษตร

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑ พัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร

๒.๒ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการเกษตร

๒.๓ ส่งเสริมด้านการตลาด

๒.๔ ส่งเสริมการผลิตในระดับครัวเรือนอย่างมีมาตรฐาน

๒.๕ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒.๖ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอาชีพ และเกษตรอินทรีย์



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บ้านเมืองน่าอยู่และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐานทันสมัย

๓.๒ พัฒนาสุขภาพชุมชน

๓.๓ พัฒนาการมีวินัยทางสังคมและจิตสำนึกสาธารณะ

๓.๔ พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน

๓.๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

" เป็นสังคมเกษตรที่มีคุณภาพที่ดี มีบ้านเมืองน่าอยู่ และเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม"

๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สังคมเกษตรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๑ พัฒนาปัจจัยพื้นฐานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๒ ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาการผลิตของชุมชนให้มีคุณภาพ

๑.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑.๔ ส่งเสริมการตลาด

๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บ้านเมืองน่าอยู่

๒.๑ การจัดการผังเมืองที่มีระบบ

๒.๒ การจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒.๓ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ ส่งเสริมความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การท่องเที่ยว

๓.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓.๒ พัฒนาเครือข่ายการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว

๓.๓ พัฒนาสินค้าและบริการการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

"ตำบลน่าอยู่ บุคลากรมีความรู้เชิดชูคุณธรรม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ อบต.

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ครอบคลุม สะดวก ปลอดภัย

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชน

๓. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕. เสริมสร้างชุมชนแห่งวิถีวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. เสริมสร้างเศรษฐกิจในชุมชนให้มีคุณภาพ พออยู่ พอกิน

๗. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๖.๑.๓ การอนุรักษ์วัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การส่งเสริมการเกษตร และปศุสัตว์

๖.๒.๒ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๖.๑.๓ การฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงการสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕) กองสวัสดิการสังคม

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

๗) กองส่งเสริมการเกษตร



ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ข้าราชการหรือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งรอการจัดสรรจาก ก.กลาง เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างและได้มอบหมายให้บุคลากรที่มีอยู่ดำเนินการแทน ซึ่งผลการปฏิบัติงานพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแทนกันบ้าง ส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้แบบไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งตรงกับภารกิจหน้าที่เท่านั้น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วต่อไป

จังหวัดบุรีรัมย์

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ความสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๗ ส่วนราชการ ให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยงานตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)	**๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง (๐๔)	**๒. กองคลัง (๐๔)**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง (๐๕)	**๓. กองช่าง (๐๕)**	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)**	
๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๕.กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	**๕.กองสวัสดิการสังคม (๑๑)**	
๕.๑ งานพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานพัฒนาชุมชน	
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	**๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**	
๗.กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)	**๗.กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)**	
๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	
๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	

จังหวัดบุรีรัมย์

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผ่นอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ วิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยงานตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมการเกษตร โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ระดับกลาง/ต้น เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ความยากและคุณภาพงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้องคุ้มค่า จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๑) สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- คนงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จังหวัดบุรีรัมย์

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๓.) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นายช่างโยธา(ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๔.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์</u>

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ครู จำนวน ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๕.) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๖.) หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๗.) กองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

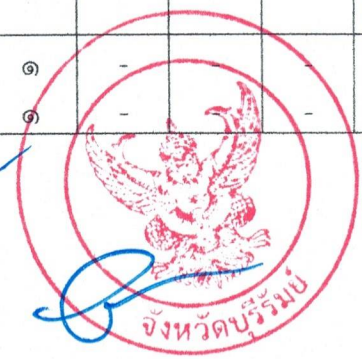
พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจาก สถ.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อปท.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๖**	**๓๖**	**๓๖**	**๓๖**	-	-	-	

จังหวัดบุรีรัมย์

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

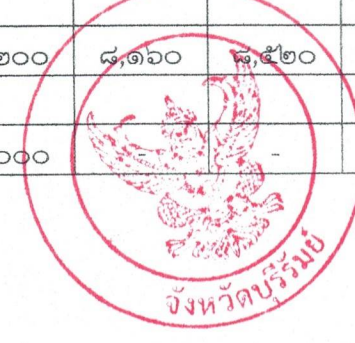
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๔๘,๔๐๐	๕๘๐,๘๐๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๓๙,๒๔๐

๑. **<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>** องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคลกร (ชก.)	๑	๓๒,๒๓๐	๓๘๖,๗๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๓๗,๙๗๐	๔๕๕,๖๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๕,๙๐๐	๓๑๐,๘๐๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๒๑,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๗,๗๐๐	๓๓๒,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๙,๙๖๐	๗,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

<u>๒. กองคลัง</u> (๐๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๘๕๐	๒๐๒,๒๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



๓. กองช่าง (๐๕) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๙,๓๕๐	๓๕๒,๒๐๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๒๐,๔๗๐	๒๔๕,๖๔๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๗,๔๔๐	๒๐๙,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๒,๐๗๐	๕๐๔,๘๔๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
๖	ครู	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๒๓,๗๖๐	๒๘๕,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-

๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๔๑,๔๓๐	๔๙๗,๑๖๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๓๔,๖๗๐	๔๑๖,๐๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๔,๑๒๐	๒๗,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๕๕๐	๑๘๖,๖๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๐๐	๘,๑๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จังหวัดชัยภูมิ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑๖,๘๕๐	๒๐๒,๒๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐

๗. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๓๑,๒๙๐,๐๐๐	๓๒,๘๕๔,๕๐๐	๓๔,๔๙๗,๒๒๕

จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต.	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	๑	๑	๕๘๐,๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๓๙,๒๔๐	๖๖๓,๗๒๐	๗๐๐,๖๘๐	๗๓๙,๙๒๐	(๔๘,๔๐๐)
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																			
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๒๗-๓-๐๓-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานทั่วไป)																			
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๑	๑	๑	๓๘๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๐๔๐	๔๓๔,๗๖๐	๔๖๐,๙๒๐	(๓๒,๒๓๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๑	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	(๓๗,๙๗๐)
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๓-๔๓๐๓-๐๐๑	๑	๑	๓๑๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๗๒๐	๑๙,๘๐๐	๒๑,๐๐๐	๓๒๙,๕๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๗๐,๓๒๐	(๒๕,๙๐๐)
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๓-๔๖๐๓-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	๓๓๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐	๓๔๕,๗๒๐	๓๕๙,๖๔๐	๓๗๔,๐๔๐	(๒๗,๗๐๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๙,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	๑๐๘๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	ว่างเดิม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๐๔)																				
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการคลัง)																			
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	(๑๖,๘๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง (๐๕)																				
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานช่าง)																			
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	๑	๑	๓๕๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๓,๔๔๐	๓๙๕,๘๘๐	๔๑๙,๖๔๐	(๒๙,๓๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	๒๔๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๔๘๐	๒๖๕,๘๐๐	๒๗๖,๔๘๐	(๒๐,๔๗๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๒๐๙,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๖๘๐	๒๒๖,๔๔๐	๒๓๕,๕๖๐	(๑๗,๔๔๐)
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																				
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๕๐๔,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๐๘๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๐๙,๓๖๐	๖๔๓,๔๔๐	(๔๒,๐๗๐)
	(นักบริหารงานการศึกษา)																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๙,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๕	คนงาน	-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์																			
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	ครู	คศ.๑	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๓	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	ครู	คศ.๒	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๔	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๙,๓๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	๒๘๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๖,๖๔๐	๓๐๘,๕๒๐	๓๒๐,๘๘๐	(๒๓,๗๖๐)

จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																				
๓๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๔๙๗,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๐๔๐	๖๐๐,๗๒๐	๖๓๔,๓๒๐	(๔๑,๔๓๐)
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																			
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๔๑๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๐๘๐	๒๔,๑๒๐	๒๗,๙๖๐	๔๔๑,๑๒๐	๔๖๕,๒๔๐	๔๙๓,๒๐๐	(๓๔,๖๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	๑๘๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	๒๑๐,๑๒๐	(๑๕,๕๕๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	-	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																				
๓๕	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการเกษตร)																			
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๕)	รวม			๓๖	๒๔	๘,๙๖๐,๔๖๐	๓๐๐,๐๐๐							๓๙๓,๑๒๐	๔๑๓,๕๒๐	๔๒๗,๙๒๐	๙,๖๕๓,๕๘๐	๑๐,๐๖๗,๑๐๐	๑๐,๔๙๕,๐๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๕๔๘,๐๓๗	๑,๕๑๐,๐๖๕	๑,๕๗๔,๒๕๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๑,๑๐๑,๖๑๗	๑๑,๕๗๗,๑๖๕	๑๒,๐๖๙,๒๗๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๕.๔๘	๓๕.๒๔	๓๔.๙๙	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ : ๒๙,๘๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ : ๓๑,๒๙๐,๐๐๐

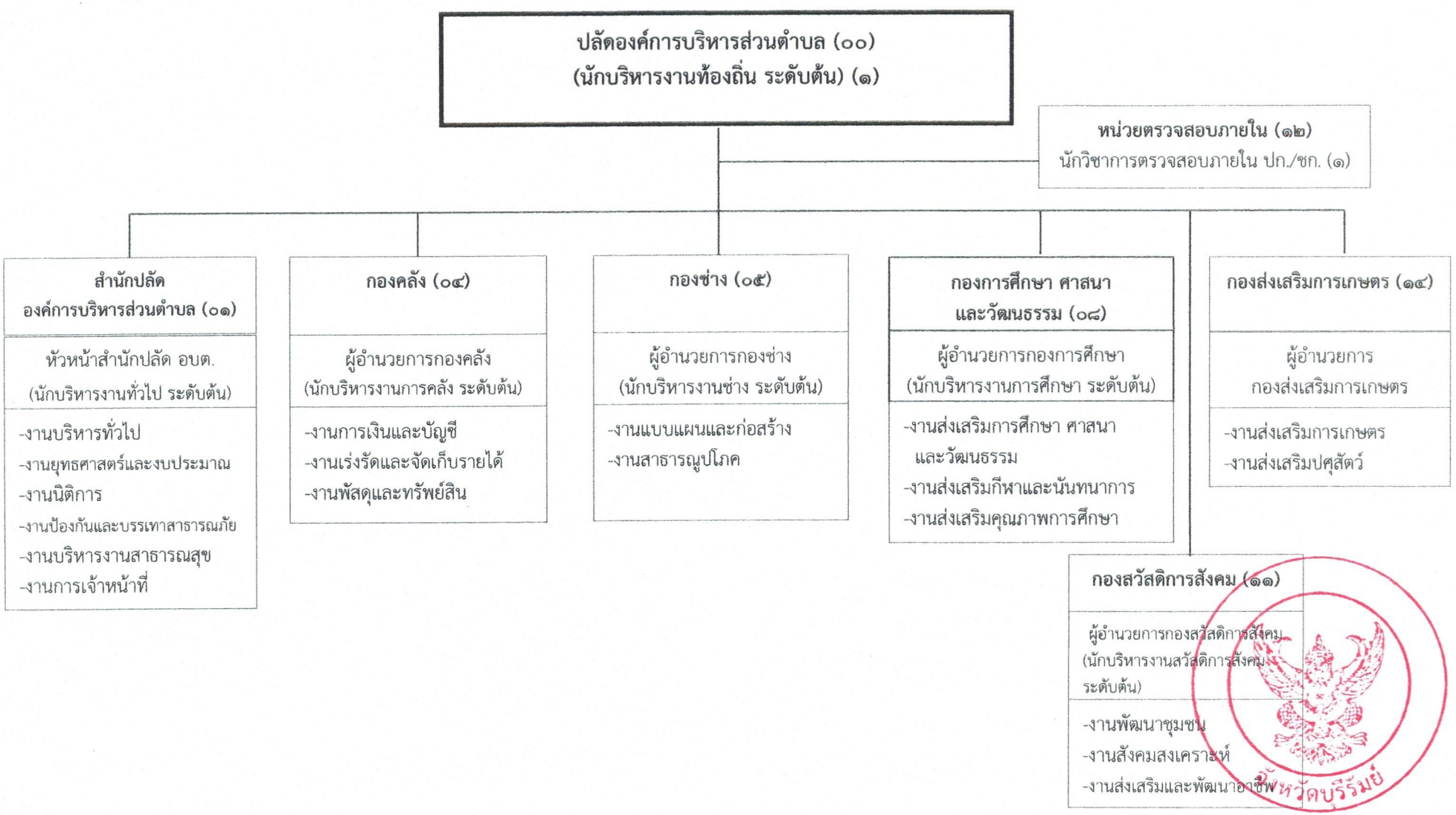
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ : ๓๒,๘๕๔,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ : ๓๔,๔๙๗,๒๒๕



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

งานการเจ้าหน้าที่งานนิติการ

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

งานบริหารงานสาธารณสุข

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.(๑) (ว่าง)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๒	๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)(ว่าง)

งานการเงินและบัญชี

-นักวิชาการการเงินและบัญชี
ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
ปง./ชง.(๑)(ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

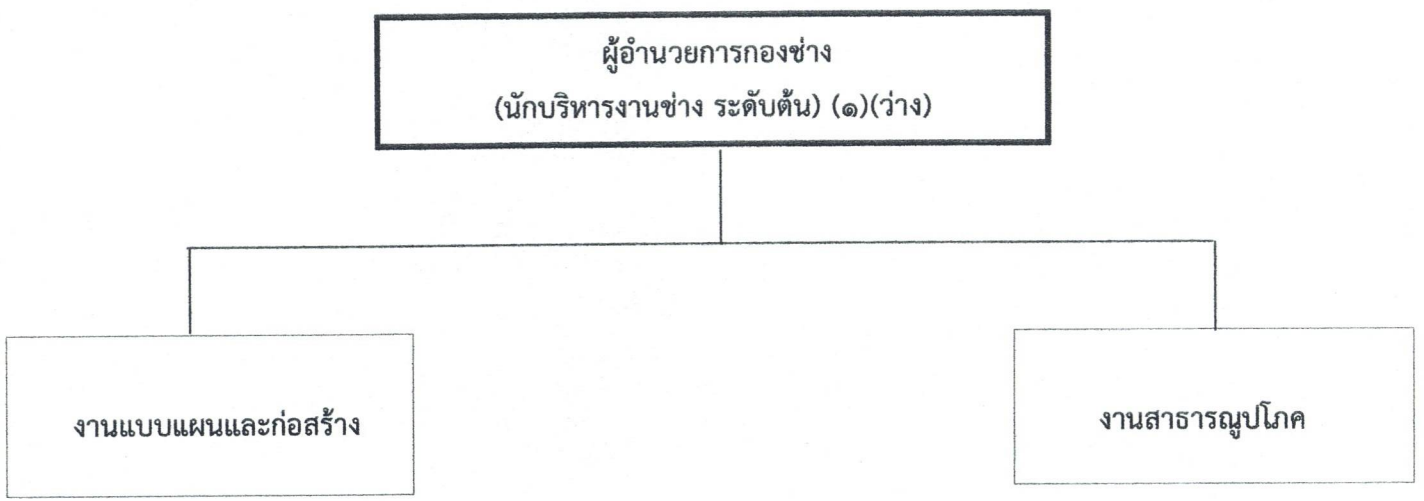
งานพัสดุและทรัพย์สิน

-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว (๐๕)



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	

จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)

- **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**
- **งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ**

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๒) (ว่าง ๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
จำนวน	-	๑	๑	-

อบจ.สุพรรณบุรี

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)(๑)

งานสังคมสงเคราะห์
งานพัฒนาชุมชน
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- นักพัฒนาชุมชม ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-



โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว (๑๔)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)(๑)

งานส่งเสริมการเกษตร
งานส่งเสริมปศุสัตว์

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

จังหวัดบุรีรัมย์

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
		การศึกษา												
๑	สิบเอกวสันต์ ชันธ์สุวรรณ	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๕๘๐,๘๐๐ (๔๘,๔๐๐*๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)	-	๖๒๘,๘๐๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)														
๒	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓	นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์บัณฑิต)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก/ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก/ชก.	๓๘๖,๗๖๐ (๓๒,๒๓๐*๑๒)	-	-	๓๘๖,๗๖๐
๔	นางชมพูนุช ผิวอ่อน	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐*๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๕	นายศิริพงษ์ ชาสีวรรณ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๑๐,๘๐๐ (๒๕,๙๐๐*๑๒)	-	-	๓๑๐,๘๐๐
๖	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗	นางสงกา ทีภูงา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๓๓๒,๔๐๐ (๒๗,๗๐๐*๑๒)	-	-	๓๓๒,๔๐๐
๘	นางสาวหงษ์ทอง บุญเย็น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายบุญมี ศรีภูวงค์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางนงคาร แป้นเงิน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายเอกลักษณ์ เลี่ยงภัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)														
๑๓	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๔	นางสาวปราณี แก้วนาพัน	-	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐*๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๑๕	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-		๒๙๗,๙๐๐
๑๖	ว่าง		๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-		๒๙๗,๙๐๐

จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๗	นางสาวอมรรัตน์ เศษเขตต์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐*๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๘	นางสาวกรองแก้ว สามัญ	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง ๐๕														
๑๙	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๐	นายอุเทน ศรีเนาว์รัตน์	-	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓๕๒,๒๐๐ (๒๙,๓๕๐*๑๒)	-	-	๓๒๕,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๑	นายสุนทร สุมารุ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๔๕,๖๔๐ (๒๐,๔๗๐*๑๒)	-	-	๒๔๕,๖๔๐
๒๒	นางสาวบัญฑิตา มีฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๐๙,๒๘๐ (๑๗,๔๔๐*๑๒)	-	-	๒๐๙,๒๘๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)														
๒๓	นางสาวณฐมน เพ่งพิศ	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๕๐๔,๘๔๐ (๔๒,๐๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๔๖,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๔	นางสาวเมตตา หล่าอุดม	ปริญญาตรี	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๕	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์														
๒๖	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๗	ว่าง		๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๓	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๓	ครู	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๒๘	นางสาวรัตนาพร จำปาเทศ	ปริญญาตรี (สารนิเทศน์ศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๔	ครู	-	-	๒๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๘๕๔	ครู	-	-		-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๐	นางสาวสมฤทัย สาธร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	๒๘๕,๑๒๐ (๒๓,๗๖๐*๑๒)	-	-	๒๘๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๓๑	นายชอบ กรุมรัมย์	ปริญญาตรี (อุตสาหกรรมศิลป์)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๔๙๗,๑๖๐ (๔๑,๔๓๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๓๙,๑๖๐
๓๒	นางนิตยา เหมเงิน	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๑๖,๐๔๐ (๓๔,๖๗๐*๑๒)	-	-	๔๑๖,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๓	นางสุพัตรา ลีสม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๘๖,๖๐๐ (๑๕,๕๕๐*๑๒)	-	-	๑๘๖,๖๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๓๔	นางสาวอรวรรณ วิเศษสุด	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจฯ)	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐*๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)														
๓๕	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อท.	ต้น	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๖	นางคีตภัทร ไชยฉลาด	อนุปริญญา	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

(ลงชื่อ).....ผู้จัดทำ
(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สินเอก.....ผู้รับรอง
(วสันต์ ขันธ์สุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นางชมพูนุช ผิวอ่อน)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง
(นายสนาม หงษ์ไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

จังหวัดบุรีรัมย์

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑๒.๑ ปฐมนิเทศผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ที่โอน(ย้าย) และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ก่อนมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

๑๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน

๑๒.๓ พัฒนาบุคลากร เช่น มีการจัดหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทุกตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยตั้งงบประมาณตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๒.๔ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๑๒.๕ มีการส่งเสริมการให้สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลรวมถึงกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๑๒.๖ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑๓.๑ พึงดำรงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๑๓.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๑๓.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ

๑๓.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๑๓.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร ๐๔๔-๖๖๖๐๑๘

ที่ บร ๘๖๑๐๑/๖๖๘ **วันที่** ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....

(ลงชื่อ)

(นางชมพูนุช ผิวอ่อน)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นปลัด อบต.

.....

สิบเอก

(วสันต์ ขันธ์สุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

.....

(ลงชื่อ)

(นายสนาม หงษ์ไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
ที่ ๒๗๖/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสนาม หงษ์ไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร ๐๔๔-๖๖๖๐๑๘

ที่ บร ๘๖๑๐๑/๖๗๑ **วันที่** ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงออกคำสั่งที่ ๒๗๖/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงขอแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดตามแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายสนาม หงษ์ไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

-ทราบ

.....ประธานกรรมการ
.....กรรมการ
.....กรรมการ
.....กรรมการ
.....กรรมการ
.....กรรมการ
.....กรรมการและเลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร ๐๔๔-๖๖๖๐๑๘

ที่ บร ๘๖๑๐๑/๖๘๘ **วันที่** ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีคำสั่งที่ ๒๗๖/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมการประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสนาม หงษ์ไธสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

-ทราบ

.....ประธานกรรมการ

.....กรรมการ

.....กรรมการ

.....กรรมการ

.....กรรมการ

.....กรรมการและเลขานุการ

.....ผู้ช่วยเลขานุการ

จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

.....

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนาม หงษ์ไธสง	ประธานกรรมการ		
๒	สิบเอกวสันต์ ขันธ์สุวรรณ	กรรมการ		
๓	นายชอบ กรุมรัมย์	กรรมการ		
๔	นางสาวณฐมน เพ่งพิศ	กรรมการ		
๕	นายอุเทน ศรีเนาวรัตน์	กรรมการ		
๖	นางชมพูนุช ผิวอ่อน	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

อ.บุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

.....

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนาม หงษ์ไธสง	ประธานกรรมการ	สนาม หงษ์ไธสง	
๒	สิบเอกวสันต์ ขันธ์สุวรรณ	กรรมการ	วสันต์ ขันธ์สุวรรณ	
๓	นายชอบ กรุมรัมย์	กรรมการ	ชอบ กรุมรัมย์	
๔	นางสาวณฐมน เพ่งพิศ	กรรมการ	สาวณฐมน เพ่งพิศ	
๕	นายอุเทน ศรีเนาว์รัตน์	กรรมการ	อุเทน ศรีเนาว์รัตน์	
๖	นางชมพูนุช ผิวอ่อน	กรรมการและเลขานุการ	ชมพูนุช ผิวอ่อน	
๗	นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง	ผู้ช่วยเลขานุการ	ทิพย์รดา ศรีบุญเรือง	

ผู้ไม่มาประชุม
-ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม
-ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสนาม หงษ์ไธสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุมและได้ดำเนินการประชุมตามวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

๑.๑แจ้งให้ทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ คำสั่งเลขที่ ๒๗๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ประธาน ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วมีคำสั่งที่๒๗๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม๒๕๖๙ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ดังต่อไปนี้

สำเนาถูกต้อง

นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

-ไม่มี

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

๓.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประธาน ด้วยสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้วมีคำสั่งที่ ๒๗๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ไปแล้วนั้น รายละเอียดในการจัดทำแผนฯ เชิญเลขานุการรายงานให้ที่ประชุมรับทราบ เพื่อพิจารณาต่อไป

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗๐-๒๕๗๒ ทางเลขานุการจึงได้สรุปเอกสารและตารางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการต่อไปนี้

<u>การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

<u>ขั้นตอนที่ ๑</u> การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

<u>ขั้นตอนที่ ๒</u> การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

<u>แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ</u>

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนนั้น พิจารณาจากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน พร้อมคาดคะเนภารกิจที่เพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ที่ผ่านมาเพื่อนำมาใช้ในการประกอบในการพิจารณา ในครั้งนี้

(๑) การวิเคราะห์ค่างาน สายงานบริหาร ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๑.๓๕

- **ปลัด อบต.** (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) การวิเคราะห์ค่างาน สำนักปลัด อบต. ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๙.๘๐

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) การวิเคราะห์ค่างาน กองคลัง ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๕.๗๕

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๓) **การวิเคราะห์ค่างาน กองช่าง** ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๔.๖๒

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนายช่างโยธา) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา

(๔) **การวิเคราะห์ค่างาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๓.๒๖

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (หัวหน้าศูนย์) จำนวน ๑ อัตรา

๔.๑ การวิเคราะห์ค่างาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระแก้ว กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ ศูนย์ ครูต่อเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระแก้ว ดังนี้

-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์ คิดอัตราส่วน เด็กนักเรียน : ครู คือ ๑๐ : ๑ จำนวนเด็กนักเรียน เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๙ คือ ๒๙ คน ดังนั้นคิดอัตราส่วน ๒๙ : ๔ ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๔

- ครู จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๕) การวิเคราะห์ค่างาน กองสวัสดิการสังคม ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๔.๔๘

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา

(๖) การวิเคราะห์ค่างาน กองส่งเสริมการเกษตร ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๑.๕๗

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

(๗) การวิเคราะห์ค่างาน งานตรวจสอบภายใน ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๑.๔๔

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ประชุม – รับทราบ

ประธาน (นายก อบต.) รายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขอมอบหมายให้เลขานุการได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ -ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ได้แจ้งแนวทางหรือคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วยหัวข้อ ๑๓ ข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ที่ประชุม **- รับทราบ**

เลขานุการ - ดิฉันขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่าการปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งนี้เป็นการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ได้จัดทำตามกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ทั้งตำแหน่งว่างและตำแหน่งเดิมกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับหนังสือชักซ้อมของกรมส่งเสริมฯ ทั้งนี้ขอให้ทุกท่านได้ช่วยตรวจสอบว่าตำแหน่งต่างๆ ในกองต่างๆ นั้นถูกต้องหรือไม่ หากรายละเอียดในกองใดไม่ถูกต้อง ให้แจ้งเพื่อจักได้แก้ไข ให้ถูกต้องต่อไป
- ในส่วนของการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย นั้นให้ปฏิบัติตามหนังสือสั่งการดังกล่าวตามที่ได้นำเสนอแนวทางการคำนวณเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นทั้งนี้ตามที่จังหวัดบุรีรัมย์ได้แจ้งแนวทางค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ต้องไม่เกินร้อยละ ๓๕ จึงจะผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์และประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวนี้ได้ จึงขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้จัดทำแผนอัตรากำลังได้นำเสนอการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ความยากและคุณภาพงานเรียบร้อยแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) อย่างไรตลอดจนนำเสนอภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่กำหนดไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) มีดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								

จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ อปท.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-			

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มีรายละเอียดดังนี้

งบประมาณรายจ่ายปราะจำปี ๒๕๗๐ ตั้งไว้ ๓๐,๗๐๐,๐๐๐ บาท

-ภาระค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติฯ จำนวน ๑๐,๙๑๙,๙๙๘ มาตรา ๓๕ = ๓๕.๕๕

-ภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๑,๒๕๗,๖๙๕ มาตรา ๓๕ = ๓๕.๙๘

-ภาระค่าใช้จ่ายตามภาระฯจ่ายจริง จำนวน ๑๐,๙๑๙,๙๙๘ มาตรา ๓๕ = ๓๕.๕๕

ประธาน ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉัน เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธาน มีท่านใดมีเรื่องอื่นๆจะเสนอหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มี

ประธาน เมื่อไม่มีท่านใดมีเรื่องอื่นๆ ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้จดรับรองรายงานการประชุม

(นางชมพูนุช ผิวอ่อน)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสนาม หงษ์ไธสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานบริหารงานทั่วไป

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนะนำประชาชนที่มาติดต่อราชการ	๑๕	๑๐๐	๑,๕๐๐	
๒	จัดทำบันทึกขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๖๐	๑๐	๖๐๐	
๓	ร่าง โต้ตอบ บันทึก หนังสือราชการ	๑๕	๕๐๐	๗,๕๐๐	
๔	เก็บ พิมพ์ คัดสำเนา หนังสือ และเอกสารราชการ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	
๕	งานจัดทำคำสั่ง ประกาศและข่าวประชาสัมพันธ์	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	
๖	งานรับคำร้อง ตรวจสอบข้อมูล และงานยื่นคำร้องต่าง ๆ	๑๕	๓๒๐	๔,๘๐๐	
๗	จัดทำทะเบียนพัสดุต่าง ๆ ภายในสำนักปลัด	๖๐	๑๘๐	๑๐,๘๐๐	๑๖๓,๕๐๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๘	จัดเตรียมเอกสารการประชุม จัดสถานที่ประชุม	๑๒๐	๘๐	๙,๖๐๐	
๑๐	ขับรถยนต์ รับ ส่ง พนักงาน ลูกจ้าง ไปราชการ และ รับ ส่งหนังสือ ราชการ	๒๔๐	๑๐๐๐	๒๔๐๐๐๐	
๑๑	บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
๑๒	แก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	
๑๓	ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	
๑๔	บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๖๐	๓๖๕	๒๑,๙๐๐	
๑๕	แก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	
๑๖	จัดเตรียม ให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และต้อนรับประชาชน	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	
๑๗	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่คำสั่งมอบหมายหน้าที่	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
	รวม			๑๖๓,๕๐๐	๑.๙๗

งานการเจ้าหน้าที่

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ	๑,๔๔๐	๑๐	๑๔,๔๐๐	
๒	งานแผนอัตรากำลัง เอกสารงานระเบียบแบบแผน งานจัดพิมพ์	๒๘,๘๐๐	๑	๒๘,๘๐๐	
๓	งานแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘,๘๐๐	๑	๒๘,๘๐๐	
๔	งานเลื่อนขั้นเงินเดือน	๗,๒๐๐	๒	๑๔,๔๐๐	
๕	งานจัดทำคำสั่ง บรรจุแต่งตั้ง โอน/ย้าย	๙๖๐	๒	๑,๙๒๐	๙๖,๙๖๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๖	ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ	๓๐๐	๑๐	๓,๐๐๐	
๗	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	
๘	ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วย	๓๐๐	๑๐	๓,๐๐๐	
๙	งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	
	รวม			๙๖,๙๖๐	๑.๑๗

งานนิติการ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ลาที่ใช้ต่อราย (นา (นาที)	ริมาณงาน (ต่อปี (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานผู้ช่วยเลขานุการสภาฯ	๙๖๐	๒๖	๒๔,๙๖๐	
๒	งานโครงการ วางแผนการทำงานของหน่วยงาน	๙๖๐	๑๐	๙,๖๐๐	
๓	งานจัดเตรียม ดูแล และรับผิดชอบการเลี้ยงรับรองต่างๆ	๓๖๐	๑๐	๓,๖๐๐	๘๔๕,๗๒๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๔	จัดเตรียมการประชุม บันทึก เรียบเรียง รายงานการประชุมต่างๆ	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	
๕	ประสานงานและจัดงานรัฐพิธีและราชพิธี	๒๔๐	๕	๑,๒๐๐	
๖	งานควบคุมภายใน	๙๖๐	๑	๙๖๐	
๗	ติดต่อต้อนรับ ชี้แจง ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	๑๐	๕๐๐	๕,๐๐๐	
๘	งานจัดทำคำสั่ง ประกาศและข่าวประชาสัมพันธ์	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	
๙	สำรวจรวบรวมความคิดเห็นและท่าทีของประชาชน	๑๐	๑,๒๘๐	๑๒,๘๐๐	
๑๐	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	
	รวม			๘๔๕,๗๒๐	๑.๑๔

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพิพัฒรดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	
๒	จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑๔,๔๐๐	๒	๒๘,๘๐๐	
๓	จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑๒,๐๐๐	๑	๑๒,๐๐๐	
๔	จัดทำแผนการดำเนินงาน	๖,๐๐๐	๑	๖,๐๐๐	
๕	โอนงบประมาณ/แก้ไขเปลี่ยนแปลงคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐
๖	บันทึก/จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ	๙๖๐	๘	๗,๖๘๐	๑,๓๘๐ x ๖๐
๗	งานประชุมประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล	๕,๐๔๐	๒	๑๐,๐๘๐	
๘	รวบรวมข้อมูล ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	
๙	ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐	
๑๐	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๘๐	๑๐๐	๔๘,๐๐๐	
	รวม			๑๖๓,๕๖๐	๑.๙๘

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	
๒	ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่อบต.	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
๓	ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	
๔	วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงภัยในพื้นที่เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย	๖๐	๑๒	๗๒๐	
๕	เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
๖	รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๑๑๙,๑๓๐
๗	ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัย เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๑,๓๘๐ x ๖๐
๘	สนับสนุน สำรวจและประเมินความเสียหายเพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	
๙	ประสานงานกับหน่วยงานอื่น และภาคีเครือข่ายในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔๕	๑๓๐	๕,๘๕๐	
๑๐	ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๔๐	๑๖,๘๐๐	
	รวม			๑๑๙,๑๓๐	๑.๔๔

งานบริหารงานสาธารณสุข

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานรักษาความสะอาด	๑๒๐	๑,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๒	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔๒๐	๓	๑,๒๖๐	๑๘๑,๗๖๐
๓	งานบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน	๖,๐๕๐	๓๐	๖๐,๕๐๐	๑,๓๘๐ x ๖๐
	รวม			๑๘๑,๗๖๐	๒.๒๐

(๑) การวิเคราะห์ค่างาน สำนักปลัด อบต. ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๙.๘๐

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๒ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณในรอบปีที่ผ่านมาของ กองคลัง

งานการเงินและบัญชี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การรวบรวมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อประกอบการจัดทำ งบประมาณประจำปี	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๒๑.๒๘๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	จัดทำฎีกาการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๗๐๐	๔๒,๐๐๐	
๓	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔	จัดทำบัญชีต่างๆ เพื่อเสนอรายงาน	๖๐	๕๕๐	๓๓,๐๐๐	
๕	ตรวจสอบใบสำคัญหมวดรายจ่ายตรวจทานงบใบสำคัญที่ไม่มีปัญหา	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	
๖	ทำรายงานการเงินเป็นประจำทุกเดือน	๖๐	๒๔	๑,๔๔๐	
๗	งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	
๘	งานเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย	๖๐	๕๕๐	๓๓,๐๐๐	
๙	งานจัดทำบัญชีและเบียนเกี่ยวข้องทุกประการ	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	
๑๐	งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี	๖๐	๒๔	๑,๔๔๐	
๑๑	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	๖๐	๖,๐๐๐	
	รวม			๒๒๑,๒๘๐	๒.๖๗

งานพัสดุและทรัพย์สิน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	เก็บรักษา ช่วยศึกษา ค้นคว้า รายละเอียดต่าง ๆ ของพัสดุเก็บรักษา ช่วยศึกษา ค้นคว้า	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	๑๓๔.๔๐๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	ช่วยวิเคราะห์และประเมินคุณภาพของพัสดุ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดหาจัดซื้อพัส	๑๘๐	๑๕๐	๒๗,๐๐๐	
๓	ติดต่อประสานงาน ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐,๐๐๐	
๔	ตรวจร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	
๕	เสนอความเห็นเพื่อประกอบ การตัดสินใจในการจัดหา จัดซื้อพัสดุ	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	
๖	เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง ระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน ด้านการพัสดุ	๖๐	๑๐	๖๐๐	
๗	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัสดุ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	
๘	ฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านวิชาการพัสดุ	๕๐	๖๐	๓,๐๐๐	
๙	เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	
๑๐	จัดทำทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์	๒๐	๑๐๐	๒,๐๐๐	
๑๑	ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๒๖๐	๑๕,๖๐๐	
	รวม			๑๓๔,๔๐๐	๑.๖๒

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ต่าง ๆ และรายได้อื่น ๆ	๖๐	๙๒๘	๕๕,๖๘๐	๑๒๐.๙๒๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ	๔	๕๐๐	๒,๐๐๐	
๓	ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษีการเก็บรักษาและนำส่งเงิน	๓๐	๙๒๘	๒๗,๘๔๐	
๔	จัดทำรายงานตรวจสอบการลงบัญชีและทะเบียนควบคุมและเร่งรัดเกี่ยวกับการภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่น ๆ	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	
๕	จัดทำภ.บ.ท ๕, ภ.บ.ท.๖, ผท.๔, ผท.๕	๓๐	๖๓๐	๑๘,๙๐๐	
๖	ติดต่อประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนะนำประชาชนที่มาติดต่อราชการ	๑๕	๑๐๐	๑,๕๐๐	
	รวม			๑๒๐,๙๒๐	๑.๔๖

(๒) การวิเคราะห์ค่างาน กองคลัง ได้คำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๕.๗๕

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณของ กองช่าง

งานแบบแผนและก่อสร้าง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ประเมินราคา	๑,๔๔๐	๔๐	๕๗,๖๐๐	๒๙๖,๔๐๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	ควบคุมการก่อสร้าง	๙,๖๐๐	๓	๒๘,๘๐๐	
๓	ออกแบบ การควบคุม การก่อสร้าง และบำรุงรักษาด้านช่างโยธา	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	
๔	งานก่อสร้างบูรณะถนน สะพานฯลฯ	๙,๖๐๐	๒๐	๑๙๒,๐๐๐	
	รวม (๗)			๒๙๖,๔๐๐	๓.๕๘

งานสาธารณูปโภค

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ลงทะเบียนรับ - ส่งหนังสือของกองช่าง และนำเสนอต่อผู้บริหาร	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๘๖,๑๐๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนะนำประชาชนที่มาติดต่อราชการ	๑๕	๑๐๐	๑,๕๐๐	
๓	จัดทำบันทึกขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย	๖๐	๑๐	๖๐๐	
๔	ร่าง โต้ตอบ บันทึก หนังสือราชการ	๑๕	๕๐๐	๗,๕๐๐	
๕	เก็บ พิมพ์ คัดสำเนา หนังสือ และเอกสารราชการ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	
๖	งานจัดทำคำสั่ง ประกาศและข่าวประชาสัมพันธ์	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	
๗	งานรับคำร้อง ตรวจสอบข้อมูล และงานยื่นคำร้องต่าง ๆ	๑๕	๓๒๐	๔,๘๐๐	
๘	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่	๔๘๐	๑๒	๕,๗๐๐	
	รวม (๗)			๘๖,๑๐๐	๑.๐๔

(๓) การวิเคราะห์ค่างาน กองช่าง ได้คำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๔.๖๒

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/(ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนายช่างโยธา) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณของ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา	๕	๑๐๐	๕๐๐๐	๑๑๘,๔๔๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองการศึกษา	๒๐	๑๐	๒๐๐	
๓	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา	๒๐	๑๐๐	๒๐๐๐	
๔	งานรวบรวมและจัดทำแผนของกองการศึกษา	๔๓๒๐๐	๑	๔๓๒๐๐	
๕	งานประชุม อบรม สัมมนา และให้บริการด้านศึกษา	๑๐๘๐	๓	๓,๒๔๐	
๖	งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๖๐	๒๐๐	๗๒,๐๐๐	
	รวม (๗)			๑๑๘,๔๔๐	๑.๔๓

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	การส่งเสริมกิจการศาสนา	๔๘๐	๙๐	๔๓,๒๐๐	๑๕๑,๒๐๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	การส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔๘๐	๑๐	๔,๘๐๐	
๓	การส่งเสริม รักษา และดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม จารีตประเพณี	๒๔๐๐	๓๐	๗๒,๐๐๐	
๔	การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา	๒๔๐๐	๑๐	๒๔,๐๐๐	
๕	การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	
	รวม (๗)			๑๕๑,๒๐๐	๑.๘๓

(๔) การวิเคราะห์ค่างาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๓.๒๖

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๕.๑ การวิเคราะห์ค่างาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระแก้ว กองการศึกษา ศาสนา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

ได้มีการกำหนดครูต่อเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระแก้ว ดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเทพประดิษฐ์ คิดอัตราส่วน เด็กนักเรียน : ครู คือ ๑๐ : ๑

จำนวนเด็กนักเรียน เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ คือ ๔๖ คน ดังนั้นคิดอัตราส่วน ๔๖ : ๕ ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องกการ คือ ๕

- ครู จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณของ กองสวัสดิการสังคม

งานพัฒนาชุมชน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติงาน วางแผนพัฒนาหมู่บ้าน	๑๘๐	๕	๗๒๐	
๒	งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน จัดระเบียบชุมชน	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	
๓	งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชนและช่วยเหลือประชาชน	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	
๔	การจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน/งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา อนามัย สุขาภิบาล	๗๒๐	๒๕	๑๘,๐๐๐	๒๒๘.๙๖๐ ๑,๓๘๐ x ๖๐
	งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม	๒๐	๔๙๙๒	๙๙,๘๔๐	
๕	ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	
๖	งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนและส่งเสริมจริยธรรม,สวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนและกิจกรรมนันทนาการ	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐	
๘	งานติดตามผลงาน / ประเมินผล และจัดทำรายงานต่าง ๆ	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	
๙	งานให้คำปรึกษา แนะนำให้การปรึกษางานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	
๑๐	ติดต่อประสานงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	
	รวม (๗)			๒๒๘,๙๖๐	๒.๗๗

(๕) การวิเคราะห์ค่างาน กองสวัสดิการสังคม ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๒.๗๗

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา

จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณของ กองส่งเสริมการเกษตร

งานส่งเสริมการเกษตร

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานวิชาการเกษตร	๓๖๐	๕๐	๑๘๐๐๐	๕๐,๔๐๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	งานเทคโนโลยีการเกษตร	๑๘๐๐	๑๐	๑๘,๐๐๐	
๓	งานส่งเสริมการเกษตร	๗๒๐	๒๐	๑๔,๔๐๐	
	รวม (๗)			๕๐,๔๐๐	๐.๖๑

งานส่งเสริมปศุสัตว์

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานข้อมูลวิชาการ	๒๕๒๐	๑๐	๒๕๒๐๐	๗๙,๒๐๐ / ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด	๑๘๐๐	๑๐	๑๘,๐๐๐	
๓	งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	
	รวม (๗)			๗๙,๒๐๐	๐.๙๖

(๗) การวิเคราะห์ค่างาน กองส่งเสริมการเกษตร ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๑.๕๗

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ค่างาน และปริมาณของ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๖๕๐	๗๘,๐๐๐	๑๒๒,๘๘๐ ๑,๓๘๐ x ๖๐
๒	งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท	๑๒๐	๔	๔๘๐	
๓	งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
๔	งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	
๕	งานตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต.	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	
๖	งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
๗	งานตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	
๘	งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	
๙	งานการวางระบบควบคุมภายใน	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	
๑๐	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	
	รวม			๑๒๒,๘๘๐	๑.๔๘

(๖) การวิเคราะห์ค่างาน หน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ คือ ๑.๔๘

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวทิพย์รดา ศรีบุญเรือง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ