-ฉบับ อบต.-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

จังหวัดบุรีรัมย์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงเป็นประธานกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรอบรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ จะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านต่างๆ ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอุปสรรคและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งปัญหาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๒.๓ ขาดอาชีพเสริม

๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่มีตลาดรองรับ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๒ ปัญหาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการไม่ได้รับการดูแล

๓.๓ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแล

๓.๔ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณะสุขและอนามัย

๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๔. ด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอและคุณภาพน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน

๔.๓ ขาดแหล่งน้ำทำการเกษตร

๕. ด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๕.๓ ขาดการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะวัฒนะธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

๖.๒ ขาดการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ คลอง หนองน้ำ

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

๗.๓ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิก อบต. กับคณะผู้บริหาร



๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๑ การเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

๘.๒ การขาดโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๘.๓ เด็กนักเรียนขาดแหล่งค้นหาข้อมูลข่าวสาร

๘.๔ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง นั้น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การผังเมือง

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ

(๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

จังหวัดบุรีรัมย์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) สร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จังหวัดบุรีรัมย์

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ชาติกรอบการพัฒนาระยะยาวนั้น มีเป้าหมายที่จะทำให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจแต่หากไปดูบทคัดย่อของร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แล้วจะพบว่า ภัยคุกคามประเทศที่ผ่านมานั้น ส่วนใหญ่เกิดจากภายใน เพราะที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่เคยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ประเทศมาก่อน การบริหารประเทศแปรเปลี่ยนลื่นไหลไปกับการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลที่ใช้นโยบายของพรรคการเมืองเป็นหลัก เพราะเชื่อว่า นั่นคือเครื่องมือที่จะทำให้รัฐบาลได้รับคะแนนนิยม สรุปย่อได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคง ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น

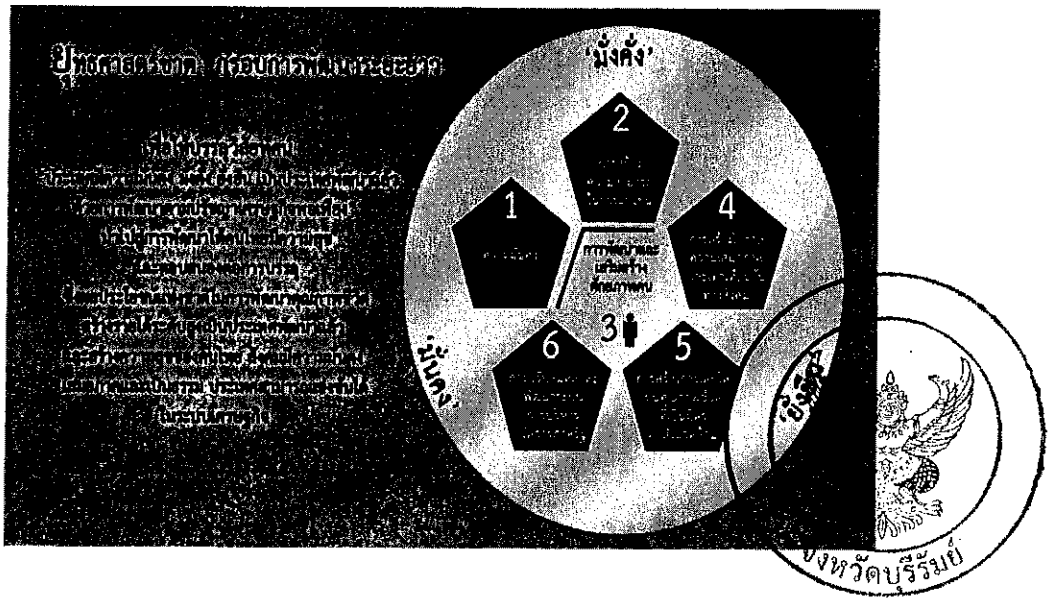
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

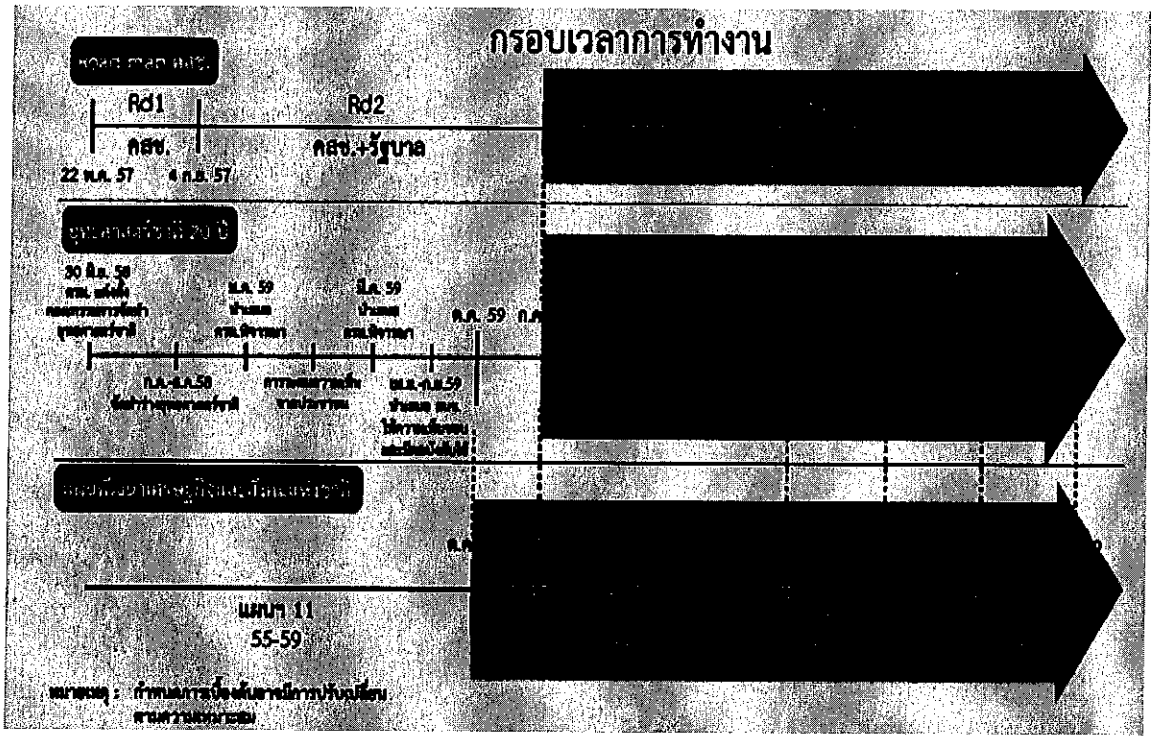
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ของประเทศจึงไม่เคยถูกรัฐบาลนำขึ้นมาพิจารณาอย่างจริงจัง แม้แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ก็เป็นเพียงสิ่งที่ต้องมี ไม่ใช่สิ่งที่ต้องทำ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่าง ๆ



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 ปีที่สอง ของยุทธศาสตร์ชาติ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของ บริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ **พลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน"** ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกันนี้การยกระดับ

สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์

กิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

การพัฒนาภาคการเกษตรที่ผ่านมา เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกและการเป็นวัตถุดิบให้กับอุตสาหกรรม ต่อเนื่องในการสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ ผ่านการขยายพื้นที่เพาะปลูก การพัฒนาปัจจัยการผลิตให้มีคุณภาพ การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้ในระดับหนึ่ง โดยในปี ๒๕๖๒ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของภาคการเกษตรและการแปรรูปที่เกี่ยวข้อง มีมูลค่า ๑,๔๗๗,๕๘๙ ล้านบาท ซึ่งกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องดื่ม มีมูลค่ารวมคิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของภาคการเกษตรและการแปรรูป ที่เกี่ยวข้อง ปี ๒๕๖๒

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา อุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจไทย และยังเป็นแหล่งสร้างรายได้สำคัญให้ แก่เศรษฐกิจของประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย ๒.๙๙ ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ และก่อให้เกิดการจ้างงาน ๘.๓ ล้านตำแหน่ง ในปี ๒๕๖๒ อีกทั้งยังมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยระหว่างปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ รายได้จากการท่องเที่ยวของไทย ขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๒.๓ ต่อปี อย่างไรก็ดี การขยายตัวของรายได้จากการท่องเที่ยวดังกล่าว เป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้น ของจำนวนนักท่องเที่ยวเป็นหลัก กล่าวคือ จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นเฉลี่ยถึงร้อยละ ๕.๖ ต่อปี ในขณะที่ การใช้จ่ายต่อคนต่อวันของนักท่องเที่ยวขยายตัวในอัตราที่ลดลง และระยะเวลาท่องเที่ยวต่อทริปลดลง ซึ่งทำให้ การท่องเที่ยวของไทยในระยะหลังต้องเผชิญกับความท้าทายด้านความยั่งยืน จากการเติบโตในเชิงปริมาณ มากกว่าคุณภาพ นอกจากนี้ หากพิจารณาในมิติของการกระจายรายได้ พบว่า รายได้จากการท่องเที่ยวร้อยละ ๙๐ ยังกระจุกอยู่ในเมืองท่องเที่ยวหลัก ไม่สามารถกระจายไปสู่เมืองท่องเที่ยวรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่อยู่ในเมืองหลักถึงประมาณร้อยละ ๙๘ ของรายได้จากนักท่องเที่ยว ชาวต่างชาติทั้งหมด

จังหวัดบุรีรัมย์

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก โดยปี ๒๕๖๒ ประเทศไทยผลิตและส่งออกยานยนต์ เป็นอันดับที่ ๑ ของอาเซียน และเป็นอันดับที่ ๑๑ ของโลก มีมูลค่าการส่งออกจำนวน ๑,๓๐๐,๕๖๑ ล้านบาท โดยประเทศที่มีกำลังการผลิตรถยนต์สูงสุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ จีน สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมนี และอินเดีย ซึ่งตลาดส่งออกหลักของไทย ในกลุ่มรถยนต์นั่งส่วนบุคคล ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ จีน เม็กซิโก ตามลำดับ ขณะที่ในกลุ่มรถปิกอัพ รถบัส และรถบรรทุก ได้แก่ ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ นิวซีแลนด์ ชาอุดีอาระเบีย เวียดนาม ตามลำดับ นอกจากนี้ อุตสาหกรรมยานยนต์มีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ของประเทศไทย โดยมีความสามารถในการผลิตรถยนต์จำนวนมากถึง ๒ ล้านคันต่อปี มีผู้ประกอบการ จำนวน ๑๓,๙๒๐ ราย และมีการจ้างงานจำนวน ๓๔๕,๐๐๐ คน อย่างไรก็ตาม แนวโน้มความต้องการยานยนต์ ทั่วโลกกำลังเปลี่ยนทิศทางไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีแบตเตอรี่ ที่ทำให้ยานยนต์ไฟฟ้ามีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นและราคาที่ลดลง รวมทั้งทิศทางการพัฒนาที่มุ่งไปสู่สังคม คาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การให้บริการทางการแพทย์แก่ชาวต่างชาติเพิ่มขึ้น แต่ต้องคำนึงผลกระทบต่อโอกาสในการเข้าถึงบริการ สุขภาพของคนไทย โดยปี ๒๕๖๒ มีชาวต่างชาติมาใช้บริการทางการแพทย์ ๓.๖ ล้านคนครั้ง สร้างรายได้ ๔๑,๐๐๐ ล้านบาท จากราคาค่าบริการและชื่อเสียงของบุคลากรทางการแพทย์ที่ดีกว่ากว่าประเทศอื่นเมื่อเทียบบริการในระดับเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงการกระจายบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศยังคงมีความเหลื่อมล้ำกันในระหว่างภาค และเมื่อเปรียบกับประเทศอื่น ๆ พบว่าประเทศไทยยังมีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากร ๑,๐๐๐ คน เพียง ๐.๕ เทียบกับเกาหลีใต้ ๒.๔ และสิงคโปร์ ๑.๙ ขณะที่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้และการให้บริการชาวต่างชาติอาจทำให้มีการไหลออกของบุคลากรภาครัฐสู่ภาคเอกชน ส่งผลกระทบต่อการเข้าถึง บริการสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อยหรืออาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ถึงแม้ปัจจุบัน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการทางการแพทย์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกและลดภาระงานของบุคลากร แต่ยังคงต้องคำนึงถึงผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา สถานการณ์การแข่งขันทางการค้าของสหรัฐอเมริกาและจีนที่ขยายวงกว้างส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงไทย และภูมิภาคซึ่งอยู่ในพื้นที่ความขัดแย้งที่ต้องรักษาความสัมพันธ์กับทั้งสองประเทศ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยน ทิศทางการค้าการลงทุนในห่วงโซ่อุปทานโลก และการจัดกลุ่มทางการเมืองและเศรษฐกิจ ดังนั้น ทิศทางในอนาคต ของไทยจึงควรแสดงบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะ ในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง โดยเน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และให้ไทยเป็นประตูและทางเชื่อม เพื่อสร้างดุลยภาพที่สร้างสรรค์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างภูมิภาคและมหาอำนาจ เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงของภูมิภาค รวมทั้งการรักษาสมดุลของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของไทย จีน สหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันตก โดยกำหนดความต้องการของไทยในระยะยาวที่ชัดเจน ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต และการพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูง

จังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อสร้างความชัดเจนกับมิตรประเทศว่าไทย พร้อมร่วมมือในแนวทางดังกล่าว นอกจากนี้ เนื่องจากภูมิศาสตร์ของไทยมีความใกล้กับจีน จึงต้องมียุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่เชื่อมโยงของไทย สปป.ลาว และจีนที่ชัดเจน เพื่อสร้างประโยชน์จากเส้นทางการคมนาคมจากหนองคายและเชียงรายเข้าสู่ สปป.ลาว และจีน เพื่อให้เกิดการลงทุนสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจ และระบบการค้าที่คล่องตัวของทั้ง ๓ ประเทศ โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือของไทย สปป.ลาว และมลฑลในจีนตอนใต้ให้เกิดเป็นการพัฒนาร่วมกัน

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล ของอาเซียน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยมายาวนานกว่า ๕๐ ปี และมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยปัจจุบันประเทศไทยส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์เป็นอันดับที่ ๑๓ ของโลก และเป็นอันดับที่ ๔ ของอาเซียน มีมูลค่าการส่งออก ๑.๙ ล้านล้านบาท (หรือคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๒๔.๓ ของมูลค่าการส่งออกสินค้าทั้งหมดของประเทศ) และก่อให้เกิดการจ้างงาน รวมทั้งสิ้นมากกว่า ๗๕๐,๐๐๐ คน อย่างไรก็ตาม อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยส่วนใหญ่ ยังคงพึ่งพาการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ และผู้ประกอบการไทยเป็นเพียงผู้รับจ้างประกอบที่ไม่มีเทคโนโลยี เป็นของตนเอง ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยและพัฒนากับการผลิตเชิงพาณิชย์ โดยการมีโครงสร้าง การผลิตที่พึ่งพาแรงงานสูงและใช้เงินลงทุนต่ำ ส่งผลให้อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทยยังไม่สามารถก้าวเป็นผู้นำตลาดของอาเซียน และไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศได้เท่าที่ควร

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่มีจำนวนมากกว่าร้อยละ ๙๙ ของจำนวนวิสาหกิจภายในประเทศไทย สร้างการจ้างงานสัดส่วนกว่าร้อยละ ๗๑.๘๖ ของจำนวนการจ้างงานรวม ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่ระบบเศรษฐกิจโดยวัดจากผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ณ ปี ๒๕๖๔ มีมูลค่ารวม ๕.๖ ล้านล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๔.๖ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๓.๔ ต่อปีในช่วง ๕ ปีแรก (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ อย่างไรก็ดี การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ตั้งแต่ในช่วงปลายปี ๒๕๖๒ ได้ส่งผลให้รายได้ในหลายสาขาธุรกิจลดลง ทำให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เผชิญปัญหาการขาดสภาพคล่องอย่างรุนแรง นำไปสู่การชะลอ การจ้างงาน หยุดกิจการชั่วคราว หรือแม้กระทั่งยุติกิจการแบบถาวร

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ผลการพัฒนาที่ผ่านมาภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งให้ความสำคัญกับการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชน และลดการกระจุกตัวของการพัฒนาในกรุงเทพฯ ภาคกลาง และภาคตะวันออกไปสู่ภาคอื่น ๆ ของประเทศ ปรากฏว่าการพัฒนาของไทย ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แม้ว่าการพัฒนาภาคส่วนใหญ่จะสามารถลดความไม่เสมอภาคในการกระจาย รายได้ลงได้ แต่การพัฒนายังคงกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ ภาคกลาง และภาคตะวันออก โดยกรุงเทพฯ มีสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมเป็นประเทศสูงที่สุด และเป็นพื้นที่เดียวซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น จากร้อยละ ๓๒.๗ ในปี ๒๕๖๐ เป็นร้อยละ ๓๓.๘ ในปี ๒๕๖๕ ในขณะ

จังหวัดบุรีรัมย์

ที่ภาคอื่น ๆ มีสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ภาค ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศลดลง โดยภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน มีสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์ต่อประเทศเพียงร้อยละ ๗.๗ ๙.๔ ๗.๙ และ ๐.๘ ตามลำดับ ในส่วนของการพัฒนาในระดับ พื้นที่ พบว่ามีความก้าวหน้าการดำเนินงานในทุกพื้นที่ โดยเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ๑๐ พื้นที่ นับตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ มีมูลค่าการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน (สกท.) รวม ๘,๖๕๘ ล้านบาท มีการจัดตั้งธุรกิจใหม่ในพื้นที่จำนวน ๔,๙๗๕ ราย มูลค่าทุนจดทะเบียน รวม ๙,๘๒๓.๐๓ ล้านบาท มีการจ้างงานแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๔๕๖,๐๕๒ คน และมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตั้งแต่ ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ วงเงินรวม ๔๗,๒๒๓.๔๕ ล้านบาท เช่น ทางหลวง อาคารท่าอากาศยาน สะพาน และด่านพรมแดน เป็นต้น สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีมูลค่าการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมจาก สกท. ในปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ รวม ๑,๔๕๕,๑๒๑ ล้านบาท และการพัฒนา ในระดับเมือง พบว่าประเทศไทยมีความเป็นเมืองเพิ่มมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ ประชากรในเขตเมือง (เทศบาล) มีประมาณ ๒๓ ล้านคน (ร้อยละ ๓๔.๔๗) เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๔ ซึ่งมีประชากรในเมืองประมาณ ๒๑ ล้านคน (ร้อยละ ๓๓.๙๑)

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ความยากจนข้ามรุ่นเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรังมาตั้งแต่อดีต สืบเนื่องถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้ม ทวีความรุนแรงขึ้นในอนาคต แม้ว่าสัดส่วนคนจนของไทยจะลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีคนจนจำนวนหนึ่ง ที่ติดอยู่ในกับดักความยากจนมาเป็นเวลานาน โดยขาดโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์จากการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ และต้องส่งต่อความยากจนไปสู่ลูกหลาน โดยข้อมูลจากระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคน แบบชี้เป้า ปี ๒๕๖๕ พบว่า ครัวเรือนที่มีแนวโน้มจะตกอยู่ในความยากจนข้ามรุ่น หรือเรียกโดยย่อว่า ครัวเรือน ยากจนข้ามรุ่น ๒ มีจำนวนถึงประมาณ ๕๙๗,๒๔๘ ครัวเรือน หรือประมาณร้อยละ ๑๕ ของครัวเรือนที่มีเด็ก และเยาวชนเป็นสมาชิก นอกจากนี้ จำนวนของครัวเรือนยากจนข้ามรุ่นยังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากผลของ การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ที่คาดว่าจะนำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำต่อเนื่องยาวนาน อันจะส่งผลให้โอกาสในการหลุดพ้นจากกับดักความยากจนยากยิ่งขึ้น

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การสร้างการขยายตัวทางเศรษฐกิจตลอดช่วงที่ผ่านมาพึ่งพิงการใช้วัตถุดิบและสินค้าขั้นกลางในเกณฑ์สูง ในขณะที่ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในการผลิตสินค้าและบริการยังอยู่ในระดับต่ำ โดยข้อมูลปี ๒๕๖๒ สัดส่วนค่าใช้จ่ายขั้นกลางต่อมูลค่าผลผลิตรวม ที่ร้อยละ ๖๑.๘๕ สูงกว่าสัดส่วนของประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐเกาหลี ที่มีค่าร้อยละ ๔๖.๓๘ (ปี ๒๕๕๙) และ ๕๘.๖๕ (ปี ๒๕๖๑) ตามลำดับ รวมถึงข้อมูลรายงานของคณะกรรมการ เศรษฐกิจและสังคมของเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ ชี้ให้เห็นว่าปริมาณการใช้วัสดุภายในประเทศ ของประเทศไทยในปี ๒๕๕๙ (ค.ศ.๒๐๑๖) อยู่ที่ ๒.๐๖ กิโลกรัมต่อเหรียญสหรัฐ มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศในเอเชียแปซิฟิกและค่าเฉลี่ยของกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรพื้นฐาน (ชีวมวล โลหะ อโลหะ และพลังงานฟอสซิล) ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยยังต่ำ มีการใช้อย่างสิ้นเปลือง และสร้างมูลค่าเพิ่มได้น้อยกว่าที่ควร

จังหวัดบุรีรัมย์

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การเพิ่มขึ้นของประชากร การขยายถิ่นฐานที่อยู่ และการพัฒนาทางกายภาพได้ทำลายความสมดุล ของสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งผลให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติทั่วโลก ขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับประเทศไทยเผชิญปัญหาภัยธรรมชาติหลากหลายประเภทและบ่อยครั้ง อาทิพายุหมุนเขตร้อน พายุฝนฟ้าคะนอง หรือพายุฤดูร้อน คลื่นพายุซัดฝั่ง ดินโคลนถล่ม อุทกภัย ภัยแล้ง ไฟป่าและหมอกควัน แผ่นดินไหว คลื่นสึนามิ ข้อมูลจากรายงานความเสี่ยงด้านภูมิอากาศโลก ปีค.ศ. ๒๐๒๐ ระบุว่า ประเทศไทย จัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความเสี่ยงสูงต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นอันดับ ๘ โดยในช่วง ๒๐ ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้เกิดภัยธรรมชาติจำนวนถึง ๑๔๗ ครั้ง โดยเฉพาะในปี ๒๕๔๗ เกิดเหตุการณ์คลื่นสึนามิซัดถล่มชายฝั่งอันดามันของประเทศไทย ปี ๒๕๕๔ เกิดเหตุการณ์มหาอุทกภัย และ ปี ๒๕๕๗ เกิดแผ่นดินไหวขนาดความรุนแรง ๖.๓ ที่จังหวัดเชียงราย ขณะเดียวกัน รายงานความเสี่ยงโลกปี ๒๐๒๐ จัดอันดับให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเสี่ยงในลำดับที่ ๙๐ จากการประเมินทั้งหมด ๑๘๑ ประเทศ โดยมีค่าดัชนีความเสี่ยงโดยรวมในระดับที่ ๓ (ปานกลาง) จากความเสี่ยงทั้งหมด ๕ ระดับ โดยในรายละเอียดพบว่าประเทศไทยมีความล่อแหลม อยู่ในระดับสูง มีความเปราะบาง อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากจุดอ่อน ด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในเกณฑ์ต่ำ และความสามารถในการรับมือ อยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าความอ่อนไหวต่อความเสี่ยงจะอยู่ในระดับต่ำก็ตาม

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา การพัฒนากำลังคนของไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นสังคมสูงวัย ส่งผลให้ประเทศจะขาดกำลังคนในเชิงปริมาณ ประกอบกับผลิตภาพแรงงานที่ลดลงในช่วงโควิด-๑๙ เพิ่มปัญหา ด้านกำลังคนเชิงคุณภาพ จนอาจเป็นข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การเติบโตของนวัตกรรมแหล่งความรู้ ระดับโลกออนไลน์ที่มีต้นทุนและราคาต่ำ วงจรชีวิตของความรู้สั้นลงโดยเฉพาะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงเร็ว และแนวโน้มความต้องการเรียนรู้ตามความสนใจรายบุคคล รวมถึงภาคเอกชนที่เริ่มให้ ความสำคัญกับการสรรหาและการจ้างงานตามสมรรถนะในการทำงานมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา อีกทั้ง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของคน และสะท้อนถึง บทบาทของเครือข่ายภาคประชาสังคมที่มีความเข้มแข็งในการร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ยังขาดการสนับสนุน ที่มีประสิทธิภาพจากภาครัฐ จึงต้องเร่งขยายผลและต่อยอดประเด็นการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การพลิกโฉมกำลังคน สมรรถนะสูงที่มีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศได้

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมา ภาครัฐเป็นกลไกหลักกลไกหนึ่งในการดูแลประชาชนให้กินดีอยู่ดี สามารถประกอบอาชีพได้ และขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ โดยมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน และการนำนโยบายสาธารณะ แผนการพัฒนาประเทศ และกฎหมาย สู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ของภาครัฐในการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ซึ่ง

สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัว ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์ความไม่แน่นอนและมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การบรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ต้องอาศัยการดำเนินงานจากทุกภาคส่วนที่เชื่อมประสานกันอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการขับเคลื่อนที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมาย และกลยุทธ์ของแผนไปสู่การดำเนินงานในระดับมาตรการ แผนงาน และโครงการ ได้อย่างสอดคล้องเชื่อมโยง และสามารถสะท้อนถึงเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมถึงการผลักดันให้เกิดการทำงาน อย่างบูรณาการในประเด็นการพัฒนาที่ครอบคลุมภารกิจของหลายหน่วยงาน และการประสานความร่วมมือ กับภาคส่วนอื่น ๆ ที่เป็นภาคีการพัฒนาเพื่อผนึกกำลังในการที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาให้สัมฤทธิ์ผล ในขณะเดียวกัน การขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประสบผลสำเร็จยังต้องอาศัยกลไกการจัดสรรงบประมาณที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนกระบวนการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและ อยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง แผนงานและวิธีการดำเนินงานให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนแผน สู่การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ และสนับสนุนการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ **“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ต่อไป

แผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

"ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน"

วัตถุประสงค์รวม

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก

๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิต สินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการบริการ

๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน

๔. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม

๕. เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๖. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมนำสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๗. เพื่อจัดการสิ่งปฏิกูลมูลฝอย และของเสียอย่างถูกต้องครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำ ควบคู่การเสริมสร้างความรู้เรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อบรรเทาอุทกภัย และภัยแล้ง

๙. เพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

จังหวัดบุรีรัมย์

๑๐. เพื่อให้สังคมมีความสงบสุขและพื้นที่มีความมั่นคง

๑๑. เพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนา

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

๒. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๓. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ ๕๐)

๔. ร้อยละของปริมาณสิ่งปฏิกูล มูลฝอย ในชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๕๐)

๕. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ด้านเศรษฐกิจ "เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก

๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้การผลิตสินค้าด้านการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ

๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒)

๒. รายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๓. ร้อยละของมูลค่าการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๔. มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐)

๕. จำนวนพื้นที่การเกษตรได้รับการรับรองมาตรฐาน อินทรีย์/GAP (ไร่)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน

๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของจังหวัด

๔. ส่งเสริมและพัฒนาความปลอดภัยและสุขอนามัยด้านการท่องเที่ยว

๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วม ทั้ง ๓๖๕ วัน และการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชน

๖. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๓๖๕ วัน

๗. พัฒนากีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาในทุกรูปแบบ

๘. ส่งเสริมให้เป็นเมือง Smart City และ MICE City

จังหวัดบุรีรัมย์

๙. เร่งรัดการจัดหาน้ำและการเตรียมความพร้อมในการให้บริการน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของเมืองบุรีรัมย์

๑๐. ส่งเสริมการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวแบบครบวงจร

๑๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดบุรีรัมย์และกลุ่มจังหวัดอีสานใต้

๑๒. ยกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) แบบครบวงจรเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพและมาตรฐาน

๑๓. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน

๑๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

๑๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์

๑๖. ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม/เครือข่ายเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย

๑๗. ส่งเสริมการน้อมนำหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับแผนชุมชน

๑๘. การบริหารจัดการทางการเกษตร (Zoning)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต "คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืนบนพื้นฐานความพอเพียง"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างสมดุลทั้งทางร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม

๒. เพื่อพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ร้อยละที่ลดลงของดัชนีความอยากจนหลายมิติ หรือดัชนี MPI แยกเป็น

๑. ร้อยละของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ. (ร้อยละ ๕๐)

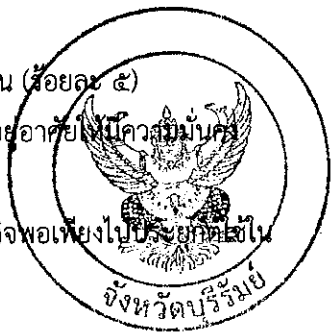
๒. ร้อยละของประชากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพตามช่วงวัย (ร้อยละ ๓๐)

๓. อายุค่าเฉลี่ย (LE) ของคนบุรีรัมย์ (๘๐ ปีขึ้นไป)

๔. จังหวัดบุรีรัมย์มีการเข้าถึงการใช้กัญชาทางการแพทย์เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕)

๕. ร้อยละของครัวเรือนเปราะบางที่ได้รับการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงปลอดภัย ร้อยละ ๒ ต่อปี

๖. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนมีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ ๕๐)



แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพประชาชนทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข เพื่อการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. เสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของเด็กเยาวชน และประชาชนทุกระดับตามมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่นและระดับชาติ

๕. เสริมสร้างศีลธรรมและการใช้ศีลธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงอยู่ในชุมชนและสังคมของเด็กเยาวชน และประชาชนในทุกระดับ

๖. ส่งเสริมด้านอาชีพและพัฒนาทักษะด้านแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงหลักประกันสังคมและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน

๗. พัฒนาศักยภาพกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม "ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๒. เพื่อจัดการ สิ่งปฏิกูลมูลฝอย และของเสียอย่างถูกต้องครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำ ควบคู่การเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อบรรเทาอุทกภัย และภัยแล้ง

๔. เพื่อส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนพื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้นหรือได้รับการฟื้นฟู

๒.ร้อยละของปริมาณสิ่งปฏิกูล มูลฝอย ในชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๓. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการพัฒนาสำหรับการใช้ประโยชน์ และจำนวนพื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมและภัยธรรมชาติต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขปัญหา (แห่ง)

๔. มีการมส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและการขยายพื้นที่การใช้พลังงานทดแทน (แห่ง)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ ให้คงสภาพ ไม่ให้มีการบุกรุกทำลายป่า เฝ้าระวังป้องกันการเกิดไฟป่า ลดพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม แก้ไขปัญหาราษฎรที่ได้รับภัยพิบัติจากช้างป่า และทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ในการใช้ประโยชน์อย่างหลากหลายและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

๒. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล มูลฝอย และของเสียอย่างครบวงจรและมีประสิทธิภาพคลอบคลุมทุกพื้นที่และส่งเสริมให้เกิดชุมชนหรือองค์กรต้นแบบ ในการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร

๓. ส่งเสริมการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. ส่งเสริมการพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งน้ำและคุณภาพน้ำผิวดินและใต้ดิน ในการบริหารจัดการนำอย่างเป็นระบบ เพื่อการอุปโภคบริโภคและรักษาระบบนิเวศ

๕. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีพลังงานทดแทน ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ "บุรีรัมย์สงบสุข"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สังคมมีความสงบสุขและพื้นที่มีความมั่นคง

๒. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

๒. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาพื้นที่หมู่บ้าน/ชุมชนเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับหมู่บ้านที่มีภัยคุกคามตามประกาศจังหวัด และสามารถทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายสามารถขยายผลการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนในหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน/ชุมชน และการเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เพียงพอต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

๓. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสามัคคีปรองดองในทุกระดับ โดยเน้นสร้างความความเข้าใจในการดำเนินการของภาครัฐ และสนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการร่วมกำหนด แนวทางการสร้างความสามัคคีปรองดอง

๔. ส่งเสริมให้คนไทยมีความสามัคคี สังคมมีความสงบสุข และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผนึกกำลังทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ให้เป็นเครือข่ายสนับสนุนงานด้านความมั่นคงและให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ

๕. นำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงขยายผลตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและแบบอย่างที่ดีงามสู่ฐานไว้พร้อมทั้งเผยแพร่ ผลการดำเนินงานให้แพร่หลายในพื้นที่เป้าหมายที่มีปัญหาด้านความมั่นคง

จังหวัดบุรีรัมย์

๖. พัฒนากลไกการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง อย่างประสานสอดคล้องกัน

๗. รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้าน/ชุมชนในบริเวณพื้นที่ชายแดนไทยและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งให้ประชาชนตามแนวชายแดนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันภัยจากอาชญากรรมที่จะเข้าสู่ประเทศไทยผ่านช่องทางชายแดน

จังหวัดบุรีรัมย์กำหนดตำแหน่งทางการพัฒนา ๔ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพเป็น "ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก"

๒. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยอย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากไหม

๔. ส่งเสริมการค้าชายแดนเพื่อการค้าและการลงทุน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงคนปัจจุบัน คือ นายละม่อม เจียมผักแว่น ซึ่งมีนโยบายที่เน้นการพัฒนา คือ **"น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก"** ที่แถลงนโยบายในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงถนนสายหลัก และ ถนนสายรอง เพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมและการเกษตร

๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ จัดหาแหล่งน้ำโดยการขุดหรือลอกสระอ่างเก็บน้ำ บ่อน้ำตื้น เพื่อให้ประชาชน มีน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร ได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๑.๓ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างตามถนน ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าในชุมชนและสินค้าที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้มีการสร้างงานสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ในชุมชน ให้มีการอยู่ดี กินดี มีสุข

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพ และสร้างรายได้ ให้กับครอบครัวและชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ดำเนินชีวิตโดยการน้อมนำระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๒.๔ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งตลาดกลางหรือศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน สินค้าการเกษตร สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๒.๕ ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจทางวิชาการและเทคโนโลยีด้านการผลิต รวมทั้งพัฒนาที่ดินและมีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพของประชาชน

๒.๖ สนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน กิจกรรมการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านสุขภาพให้กับประชาชน

จังหวัดบุรีรัมย์

๒.๗ สนับสนุนการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและสุขภาพพลานามัยของประชาชน

๒.๘ ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและการรักษาสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

๓. ด้านการพัฒนาสังคม

๓.๑ ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

๓.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพ โดยจัดให้มีสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้เด็กมีพื้นฐานที่ดีในการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

๓.๓ ให้การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส คนไร้ที่พึ่ง คนพิการ และผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขในสังคม

๓.๔ รณรงค์การป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓.๕ สนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ อปพร. อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๖ ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ปัญหาด้านความปลอดภัย ตลอดจนการบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๓.๗ จัดบริการอินเตอร์เน็ตในระดับตำบล เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และทันต่อเหตุการณ์ในโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร

๓.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา เพื่อพัฒนาด้านสุขภาพ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ลานกีฬากลาง และอุปกรณ์การกีฬาที่จำเป็นอย่างทั่วถึง

๓.๙ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักและปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูประเพณี ภูมิปัญญา และศิลปวัฒนธรรม อันดีงามในท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสถาบันครอบครัวให้อบอุ่นและเข้มแข็ง

๓.๑๑ ให้การสงเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมแก่ผู้ยากไร้ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้

๔. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ สร้างระบบการบริหารงานโดยเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ความต้องการ และความเดือดร้อนของประชาชน ในพื้นที่อย่างแท้จริง

๔.๓ พัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น เพื่อสนองต่อความต้องการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔.๔ พัฒนาระบบการให้บริการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้มาติดต่องานราชการ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และมีความพึงพอใจอย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

๔.๕ จัดให้มีกิจกรรมออกบริการนอกสถานที่ตามอำนาจหน้าที่แก่ประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวก และรับฟังปัญหา ความต้องการหรือความเดือดร้อนจากประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. ด้านศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนงานรัฐพิธี งานราชพิธี ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป

๕.๒ ทำนุบำรุงศาสนา วัด และสำนักสงฆ์ในพื้นที่ตำบลชุมแสง ให้เป็นศาสนสถานที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ประเพณีรดน้ำดำหัวและขอพรจากผู้สูงอายุและกิจกรรมต่างๆ

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนและประชาชน เพื่อให้เกิดสังคมแห่งความสุข

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รณรงค์และปลูกจิตสำนึก ของเด็ก เยาวชน และประชาชน ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในการแยกกำจัดขยะและดูแลรักษาความสะอาดในชุมชน

๖.๒ จัดหาสถานที่สำหรับทิ้งขยะ สร้างระบบการการจัดเก็บขยะและการกำตัดขยะมูลฝอย เพื่อให้การบริหารจัดการขยะมูลฝอยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว โดยการจัดหาพันธุ์ไม้หรือพันธุ์พืช เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ปลูกตามพื้นที่ตนเองหรือพื้นที่สาธารณะประโยชน์ เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าในชุมชน

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ได้ตระหนักและปลูกจิตำนึก ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

๑.๒ การคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวกรวดเร็ว

๑.๓ การได้การสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑.๔ มีสถานศึกษาและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่อย่างเพียงพอ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ ปัญหาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่มมากขึ้นเนื่องจากมีประชากรเพิ่มขึ้นเป็นชุมชนหนาแน่นมากขึ้น จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา

๒.๒ การบริการด้านสาธารณประโยชน์ไม่เพียงพอ

๒.๓ การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง

จังหวัดบุรีรัมย์

๓. โอกาส (Opportunities)

๓.๑ ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง

๓.๒ รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชา

๓.๓ ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๔. อุปสรรค (Threasts)

๔.๑ กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

๔.๒ การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายในและกองส่งเสริมการเกษตร ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และแก้ไขความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลชุมแสง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จังหวัดบุรีรัมย์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. รายได้มาก็มีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ๔. มีความเกรงใจในวงแคบ

จังหวัดบุรีรัมย์

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงยังไม่มี หัวหน้าสำนักปลัด ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก. จังหวัดแล้วแต่กรณี
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี	ผู้อำนวยการกองช่าง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบ

จังหวัดบุรีรัมย์

งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		แข่งขัน ของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก. จังหวัดแล้วแต่กรณี
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ		
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา-ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม, งานพัฒนาชุมชน, งานจัดระเบียบชุมชน, งานสังคมสงเคราะห์, งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน, งานพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมของสตรีและเยาวชน, งานส่งเสริมคุณภาพชีวิตและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๒ งาน คือ . **๑. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานเกี่ยวกับงานรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลต่าง ๆ ในพื้นที่, งานส่งเสริมสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้, งานศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลบางแก้วฟ้า, งานจัดทำแผนชุมชน, งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต, การฝึกอาชีพ, การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน,งานส่งเสริมการจัดตั้ง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง เป็นตำแหน่งว่างทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก. จังหวัดแล้วแต่กรณี

จังหวัดบุรีรัมย์

กองทุนสวัสดิการชุมชน, งานส่งเสริมการดำเนินโครงการหมู่บ้าน/ชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง/หมู่บ้าน SML งานส่งเสริมการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **๒. งานสังคมสงเคราะห์** มีหน้าที่รับผิดชอบงานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์, งานสงเคราะห์ผู้ยากไร้ งานส่งเสริมและแก้ไขปัญหาความยากจน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย		
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตรตามการวัด และประเมินผลการดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ ควบคุมติดตามประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตรจัดประชุม ดำเนินการเผยแพร่กิจกรรมการเกษตร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและแนววิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานในหน้าที่ดังนี้คือ ๑.๑ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ • การส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน • การเพาะปลูก • การขยายพันธุ์พืช ๑.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ • งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ • การประมง • งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการกองเกษตร ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง เป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว	ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และผู้สอบแข่งขัน ของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก. จังหวัดแล้วแต่กรณี



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจและปริมาณงานนั้น ได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีปริมาณความเหมาะสม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	**๖. กองสวัสดิการสังคม** ๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	**๘. กองส่งเสริมการเกษตร** ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	



-ฉบับ อบต.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองการสวัสดิการสังคม (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)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตาชุมแสง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๒,๘๔๐	๔๕,๓๖๐	๔๘,๑๒๐	๙๒๓,๒๘๐	๙๖๘,๖๔๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	(๕๙,๓๗๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๑,๒๔๐	๕๙๒,๔๔๐	๖๒๕,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(ว่างเดิม)
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๒๓,๔๐๐	๖๕๙,๗๖๐	(๔๔,๘๙๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	(๓๗,๔๐๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๑,๗๘๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๕๗๑,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๔๑,๗๖๐	(๔๔,๘๙๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๔๐๐	๕๕๙,๐๘๐	๕๙๒,๖๘๐	(๔๑,๔๖๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง	๑	๑	๓๕๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๒,๖๐๐	๓๙๕,๐๔๐	๔๑๘,๘๐๐	(๒๙,๒๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๐๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๑๙,๘๐๐	๓๓๒,๖๔๐	๓๔๕,๙๖๐	(๒๕,๖๒๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	๒๓๕,๐๘๐	(๑๗,๔๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๓,๘๐๐	(๑๖,๕๗๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๑๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๔๘๐	๒๓๑,๔๘๐	๒๔๐,๘๔๐	(๑๗,๔๒๐)
	กองคลัง																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๘๔,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๖๓,๑๒๐	๗๐๑,๕๒๐	๗๔๑,๒๙๐	(๕๐,๗๗๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๒๑,๑๖๐	๕๕๓,๓๒๐	๕๘๗,๔๖๐	(๕๕,๓๓๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๕๖,๒๘๐	๓๗๘,๓๖๐	๔๐๑,๗๖๐	(๒๕,๔๐๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๔๑,๙๖๐	๔๖๙,๓๒๐	๔๙๘,๒๕๐	(๓๔,๗๐๐)

จังหวัดปราจีนบุรี

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	(๑๗,๑๙๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๙๒๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๗๔๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๒๙,๘๐๐	(๑๗,๐๑๐)
	กองช่าง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(ว่างเดิม)
๒๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๗๙,๙๒๐	๔๐๓,๔๔๐	๔๒๘,๔๐๐	(๒๙,๘๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานปะปา	-	๑	๑	๑๘๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐	(๑๕,๒๔๐)
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐	(๑๗,๑๔๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๒๙,๘๐๐	(๑๗,๐๑๐)
	กองสาธารณสุข																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๑๖๐	๒๑,๐๐๐	๔๘๘,๔๐๐	๕๐๘,๕๖๐	๕๒๙,๕๖๐	(๓๙,๐๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๗,๒๘๐	(๑๔,๖๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๑๕,๓๖๐	๖๕๐,๗๖๐	๖๘๘,๓๒๐	(๔๖,๓๔๐)
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๒๐,๔๘๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๗๔,๑๒๐	(๓๓,๙๔๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมแสง									-	-	-							
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดกรรมำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๓๑	ครู	-	๔	๔	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (สมใจ)	-	๑	๑	๗๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

	กองสวัสดิการสังคม																	
๓๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๐๔๐	๔๐๙,๔๔๐	๔๒๕,๘๘๐	๔๔๒,๙๒๐	(ว่างเดิม)
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๕๘๐	๑๙,๒๐๐	๔๖๐,๐๘๐	๔๗๘,๕๖๐	๔๙๗,๗๖๐	(๓๖,๘๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๒๐,๕๖๐	๒๒๙,๔๔๐	(๑๖,๙๙๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๐๔,๙๖๐	๕๓๖,๑๖๐	๕๖๙,๒๘๐	(๔๐,๘๒๐)
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองเกษตร	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(ว่างเดิม)
๕	รวม		๔๐	๓๕	๑๒,๑๐๔,๑๖๐	๕๘๐,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	๐	๐	๐	๙๔๗๖๐	๑๐,๐๔๐	๑๐,๗๘๐	๑๓,๔๔๗,๔๖๐	๑๔,๒๖๙,๗๘๖	๑๔,๐๒๒,๐๔๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๐๓๒,๔๓๔	๒,๑๓๙,๘๔๘	๒,๒๕๓,๓๑๒	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๔๘๑,๙๙๔	๑๖,๔๐๔,๕๗๘	๑๗,๒๗๕,๓๗๒	
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๔๑	๓๔.๕๐	๓๔.๖๐	

จังหวัดบุรีรัมย์

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๓,๑๓๒,๐๐๐บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๔๕,๒๘๘,๖๐๐ บาท (๔๓,๑๓๒,๐๐๐ x ๕ %) +๔๓,๑๓๒,๐๐๐ = ๔๕,๒๘๘,๖๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๔๕,๒๘๘,๖๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑จำนวน ๔๗,๕๕๓,๐๓๐ บาท (๔๕,๒๘๘,๖๐๐ x ๕ %) +๔๕,๒๘๘,๖๐๐ = ๔๗,๕๕๓,๐๓๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๕๖,๕๕๓,๐๓๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๔๙,๙๓๐,๖๘๑ บาท (๔๗,๕๕๓,๐๓๐x ๕ %) +๔๗,๕๕๓,๐๓๐ = ๔๙,๙๓๐,๖๘๑)

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถลีคลุมมิ)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

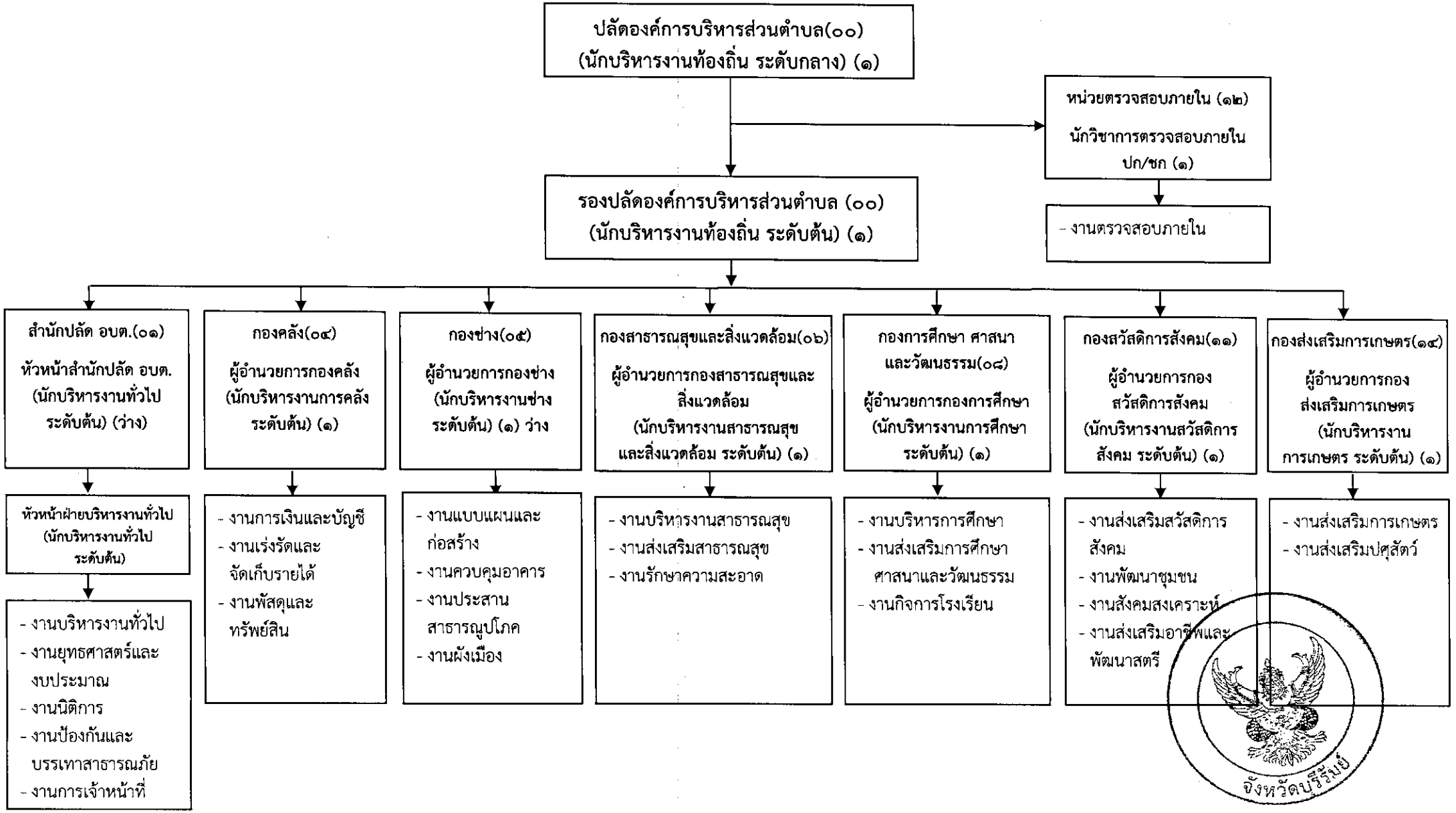
*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

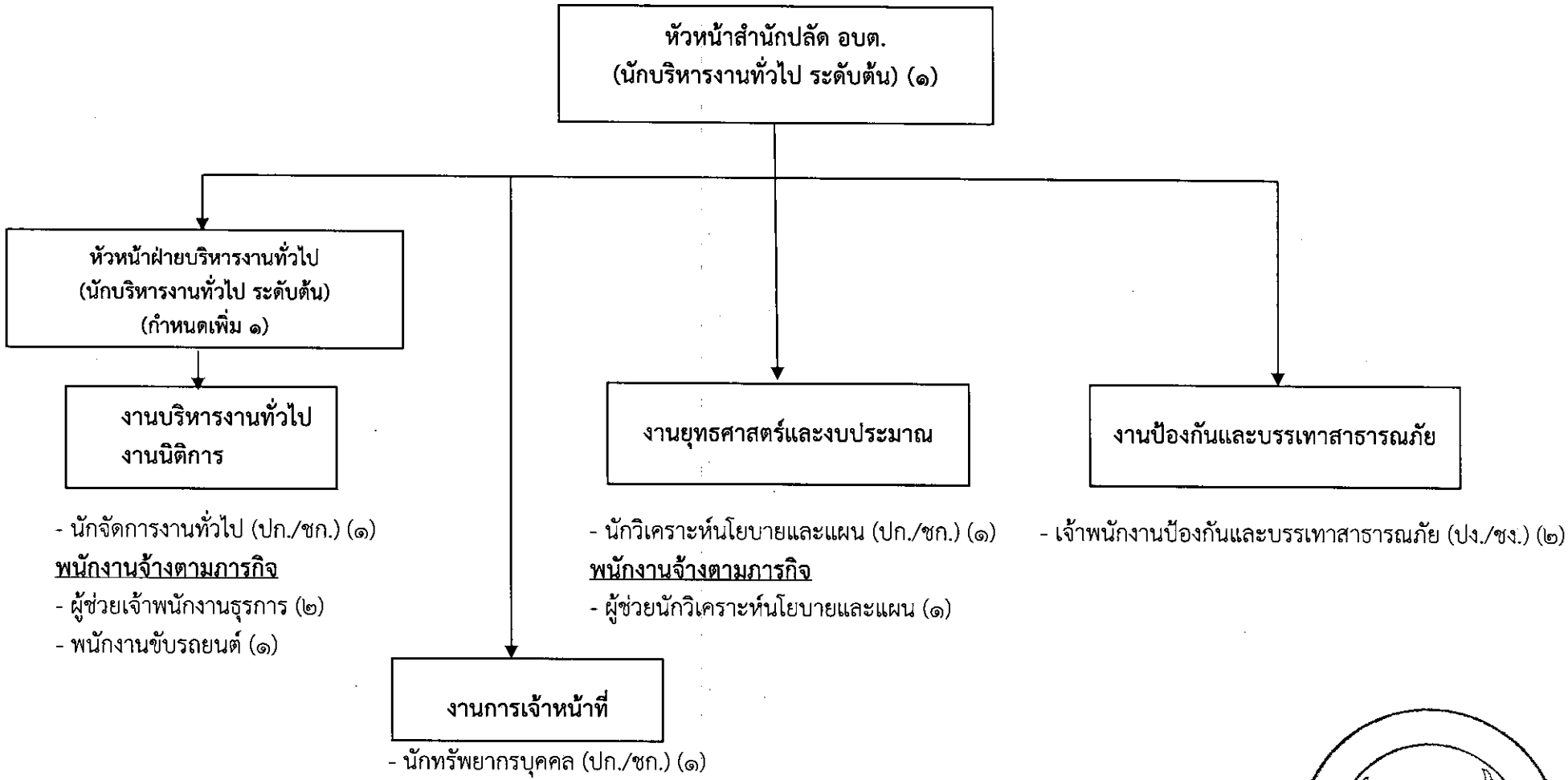


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประเภทสามัญ



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๒	-	-	๒	๑	-	๑	๑	-	๔	

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

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

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

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

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๓	



โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

↓

งานแบบแผนและก่อสร้าง
งานควบคุมอาคาร
งานสาธารณูปโภค
งานผังเมือง

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

↓

งานบริหารงานสาธารณสุข
งานส่งเสริมสาธารณสุข
งานรักษาความสะอาด

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม ๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		-



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)

งานกิจการโรงเรียน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๔)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๔	-	๑	-



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

↓

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
งานพัฒนาชุมชน
งานสังคมสงเคราะห์
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

งานตรวจสอบภายใน

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

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	



โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (๑)

↓

งานส่งเสริมการเกษตร
งานส่งเสริมปศุสัตว์

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

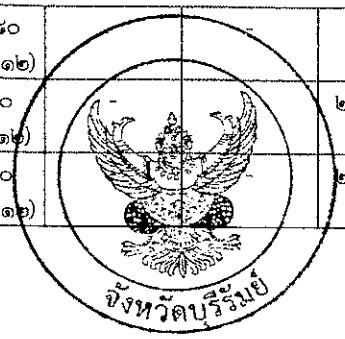
สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๒,๔๔๐ (๕๙,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘๐,๔๔๐
๒	นายณัชภัค ดัดธุยาวัตร	รบ. (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๑,๘๔๐
๓	ว่าง		๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔	นางสาวนันท์นภัส เสนาราช	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๕	นางสาวรัตนรัตน์ ขวัญเมือง	ศศ.บ. (ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๘๐๐
๖	นางสาวชญาภัช วิรุณพันธุ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชป.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๗	นางสาวสุมิตรา หอยสังข์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	-	-	๕๓๘,๖๘๐
๘	นายธนวรรธน์ ขวัญทวีฐิติโชติ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๕๑,๔๘๐ (๒๙,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๕๑,๔๘๐
๙	จ่าสิบโทพงศกร เข็มบุบผา	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๙๗,๕๒๐ (๔๑,๔๖๐x๑๒)	-	-	๔๙๗,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายปรีชา ปานชาติ	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๗,๔๔๐ (๒๕,๖๒๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๔๔๐
๑๑	นางสาวน้ำผึ้ง ปราบสกุล	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๘,๘๐๐ (๑๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๘,๘๐๐
๑๒	ว่าที่ร้อยตรีอุดมศิลป์ พุธชุมแสง	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๑๓	นายสมศักดิ์ ทิพย์นางรอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๓,๘๔๐ (๑๗,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๓,๘๔๐

จังหวัดบุรีรัมย์

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นางเทวี บุญกองชาติ	ศศ.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๘๔,๘๘๐ (๕๐,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๒๖,๘๘๐
๑๔	นางสาววัฒนาพร หญิงสำโรง	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	-	-	๔๙๐,๘๐๐
๑๕	นางสุนิรัน แสพลกรัง	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๕,๗๓๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๑๖	นางวฤณ ทิพย์อักษร	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๘,๘๐๐x๑๒	-	-	๓๓๕,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๗	นางมนัญญา มาประจวบ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๖,๒๘๐ (๑๗,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๒๘๐
๑๘	นางสาวลินดา นามนุ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๐,๘๘๐ (๑๖,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๘๘๐
๑๙	นางสาวกมลวรรณ อรัญศักดิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๔,๑๒๐ (๑๗,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๑๒๐



กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	ว่าง		๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๑	นายยอภิชาติ สุวรรณธิการ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒	-	-	๓๕๗,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	นายจีรศักดิ์ แปลงไธสง	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๘๒,๘๘๐ (๑๕,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๘๘๐
๒๓	นายวันชัย แสนเดช	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๕,๖๘๐ (๑๗,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๕,๖๘๐
๒๔	นางสาวสุวรรณา เนาวบุตร	บธ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๔,๑๒๐ (๑๗,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๑๒๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นางอรภิญญา เภสัชชะ	พย.บ. (พยาบาลศาสตร์)	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นางสาวสาวิตรี หอยสังข์		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)		-	๑๗๕,๒๐๐

องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	นายประวัติ ภังภูธร	คม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๖,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๒๘	นางสาวนันทิชา สุนทรา	ศศ.บ. (การท่องเที่ยวและการโรงแรม)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ชุมแสง												
๒๙	(ว่าง)	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับจัดสรรอัตราจาก สถ.
๓๐	นางสุภาพร กรึมกระโทก	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๘๘	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๘๘	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๑	นางสาวนันทวัน คำเอี่ยมดี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๘๙	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๘๙	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๒	นางอลิศรา บุญเกิด	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๙๐	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๙๐	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๓	นางอุทัยวรรรณ์ ยอดนครจง	คบ. (พลศึกษา)	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๙๑	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๙๑	ครู	-	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นางสาวสมใจ สมศักดิ์	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๙,๔๐๐ ๖,๖๕๐ x ๑๒	-	-	งบอุดหนุน งบ อปท.

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๖	นางสาวชุติมา ปราบสกูล	คบ. (จิตวิทยาและการแนะแนว)	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)		-	๔๔๒,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นายสมพงษ์ เสาวพันธุ์	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๒๐๓,๘๘๐ (๑๖,๙๙๐x๑๒)		-	๒๐๓,๘๘๐

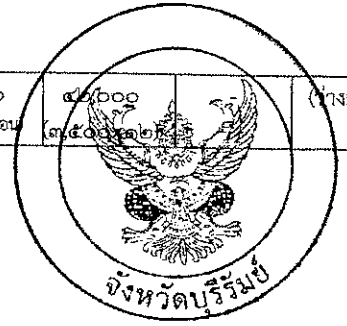
ปิงหวัดบุรีรัมย์

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๙	นางสาววาสนา บุญมี	บธ.บ. (การตลาด)	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๔๐,๘๒๐×๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐

กองส่งเสริมการเกษตร

๔๐	(ว่าง)	-	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน	๔๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)		(ว่างเดิม)



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

จังหวัดบุรีรัมย์

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

จังหวัดบุรีรัมย์

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลชุมแสง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จังหวัดบุรีรัมย์

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
ที่ ๓๒๒/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองเกษตร	คณะกรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี



/๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์....

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

พันตำรวจตรี

(วิเชียร นุงกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนัสนิคม

จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ผู้มาประชุม

๑	พันตำรวจตรีวิเชียร นุงกระโทก	นายก อบต.ชุมแสง	ประธานคณะกรรมการ
๒	นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ	ปลัด อบต.ชุมแสง	คณะกรรมการ
๓	นายณัชภัค ดัดธุยาวัตร	รองปลัด อบต.ชุมแสง	คณะกรรมการ
๔	นางเทวี บุญกองชาติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕	นางอรภิญญา เภสัชชะ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	คณะกรรมการ
๖	นายประวัติ ภังภูธร	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๗	นางสาวสุมิตรา หอยสังข์	นักวิเคราะห์นโยบายฯ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองเกษตร	คณะกรรมการ
๘	นางสาวนันท์นภัส เสนาราช	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๙	นางสาวชญาภัช วิรุณพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ที่ ๓๒๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ

๑.๑.๕ อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

จังหวัดบุรีรัมย์

/๑.๑.๗ผู้อำนวยการ.....

๑.๑.๗ ผู้อำนวยการกองเกษตร คณะกรรมการ
๑.๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒



ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

/ประธาน....

ประธาน **เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี** ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขอเชิญเลขานุการ ได้ชี้แจง เหตุผลและขั้นตอนในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ที่ประชุมได้รับทราบและเข้าใจในการปฏิบัติ

เลขาฯ เรียนท่านประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่ อบต. ชุมแสง
ได้รับหนังสือจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่
ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๓. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้
กำหนดในยุทธศาสตร์พัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวน
เท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการ
วางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร
ให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง
โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือ
พนักงานท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ
พนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับ
รหัสส่วนราชการ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวเป็นไปตามข้อแนะนำที่กำหนด ซึ่งให้ส่วน
ราชการแต่ละส่วนราชการ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ
ส่วนฯ ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด

จังหวัดบุรีรัมย์

ระดับใด จำนวนเท่าใด จะเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานะทางการคลังของ อบต. ด้วย โดย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง มีปริมาณรวม ๑.๕๑ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น มีปริมาณรวม ๑.๓๔ และให้มีอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา

เลขานุการฯ ตามที่ อบต. ชุมแสง ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในการบริหารงานทั้งหมด ๘ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายในและกองส่งเสริมการเกษตร เพื่อบริหารงานราชการนั้น และในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาและกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ ของสำนักปลัด อบต. ก็ขอนำผลการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ของสำนักปลัด อบต. เพื่อรองรับภารกิจปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสอดคล้องกับงบประมาณและสถานะทางการคลัง ของ อบต. ดังนี้

<u>สำนักปลัด อบต.</u>

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เดิม สำนักปลัด อบต. มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ตำแหน่ง (๙ อัตรา) ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๑

<u>งานบริหารทั่วไป</u>

๑. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๕

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๕ และ มีค่างานรวม ๑.๓๗

๓. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๒

<u>งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u>

๑. นักวิเคราะห์ฯ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๑๓

๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๕

<u>งานนิติการ</u>

๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น มีค่างานรวม ๑.๓๔

<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>

๑. เจ้าพนักงานป้องกัน...

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๓

๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๒

งานการเจ้าหน้าที่

๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๑

ซึ่งสรุปค่างานรวมของสำนักปลัด อบต. อยู่ที่ ๑๓.๓๔ เมื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงานลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันของสำนักปลัด อบต. ถือว่าทำงานได้ดีและเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบแล้ว จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่

นางเทวี บุญกองชาติ (ผู้อำนวยการกองคลัง) ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นและกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ ของกองคลัง ก็ขอนำผลการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลของกองคลัง เพื่อรองรับภารกิจปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

กองคลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เดิม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ ตำแหน่ง (๘ อัตรา) ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๒.๖๐

งานการเงินและบัญชี

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๒๙

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๑

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๑๖

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๐

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๐

งานพัสดุและทรัพย์สิน

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๘

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๓๔

ซึ่งสรุปค่างานรวมของกองคลัง อยู่ที่ ๑๑.๖๗ เมื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงานลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันของกองคลัง ถือว่าทำงานได้ดีและเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบแล้ว จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่

(นายนพดล ดัศธุยาวัตร...

นายณัชภัค ดัดธุยาวัตร
รักษาราชการแทน
(ผู้อำนวยการกองช่าง)

เรียนท่านคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับในกองช่างนั้น ตามแผนอัตรากำลังรองปลัด ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เดิม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง (๖ อัตรา) คือ

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๓

<u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>

<u>งานควบคุมอาคาร</u>

<u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>

<u>งานผังเมือง</u>

๑. วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๓

๒. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๓

๓. ผู้ช่วยเจ้าเจ้าพนักงานประปา มีค่างานรวม ๑.๓๐

๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า มีค่างานรวม ๑.๓๑

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีค่างานรวม ๑.๓๒

ซึ่งสรุปค่างานรวมของกองช่าง อยู่ที่ ๕.๓๖ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ปริมาณงานลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในปัจจุบันของกองช่าง ถือว่ายังไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบแล้ว จึงขอเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา เพิ่ม ๑ อัตรา

นางอรภิญญา เภสัชชะ
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)

เรียนคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมนั้น เดิมมีพนักงานส่วนตำบลเพียง ๑ อัตรา คือ

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๕๖

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีค่างาน ๑.๓๒

ซึ่งสรุปค่างานรวมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่

นายประวัติ ภังภูธร
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)

ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ มีนักเรียน ๘๙ คน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดอัตราส่วนนักเรียน ๑๐ คน ต่อครู ๑ คน (เศษเกิน ๕ คน ขึ้นไปให้มีครูได้อีก ๑ คน) ซึ่งตามประกาศดังกล่าวศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสามารถมีครูได้ ๙ คน แต่รอบนี้ยังไม่ได้กำหนดเพิ่ม แต่ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครั้งต่อไปอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ ในปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีอัตรากำลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง คือ

/๑. ผู้ดำรงตำแหน่งการศึกษาฯ ...

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๒.๔๔

งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานกิจการโรงเรียน

๑. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ มีค่างานรวม ๑.๔๑

๒. ครู จำนวน ๔ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๒๔ , ๑.๒๔ , ๑.๒๔ และ ๑.๒๔

๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๒๔

ซึ่งสรุปค่างานรวมของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อยู่ที่ ๑๐.๐๕

นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ
ปลัด อบต. รักษาราชการแทน
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ)

ในกองสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คือ

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๔

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

งานพัฒนาชุมชน

งานสังคมสงเคราะห์

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๘

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนจำนวน ๑ อัตรา มีค่างานรวม ๑.๔๑

ซึ่งสรุปค่างานรวมของกองสวัสดิการสังคม อยู่ที่ ๔.๓๓ เมื่อวิเคราะห์แล้วไม่มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเพราะบุคลากรที่มีอยู่ก็สามารถทำงานได้ดีและเพียงพอกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่แล้ว

นางสาวสุมิตรา หอยสังข์
นักวิเคราะห์นโยบายฯ

ในฐานะเป็นผู้รักษาราชการแทนกอง ส่งเสริมการเกษตร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เดิมมีพนักงานส่วนตำบลเพียง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)

เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ จึงไม่ขอเพิ่มตำแหน่งใหม่



/ประธาน

ประธาน (นายก อบต.) - เมื่อคณะกรรมการได้ทำการวิเคราะห์ การจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้แล้ว ไม่มีการเสนอตำแหน่งใหม่เพิ่มและไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับงาน ภารกิจหรือหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล เพื่อสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่าย และสถานะทางการเงินของ อบต. จึงขอให้ปลัด อบต. ได้สรุปจำนวนอัตรากำลังเพิ่ม และสัดส่วนค่าใช้จ่ายของแต่ละปี

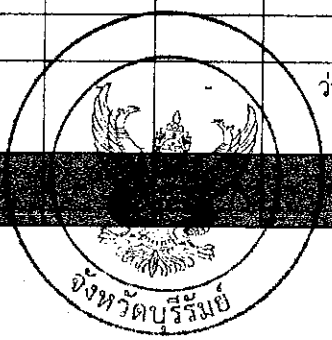
เลขาฯ ตามที่คณะกรรมการได้วิเคราะห์ และเสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงขอสรุปการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

จังหวัดบุรีรัมย์

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ฯ (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



/ภาระค่าใช้จ่าย....

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๔๕,๒๘๘,๖๐๐	๑๕,๕๘๑,๖๐๕	๓๔.๔๑
๒๕๗๑	๔๗,๕๕๓,๐๓๐	๑๖,๔๐๔,๘๒๗	๓๔.๕๐
๒๕๗๒	๔๙,๙๓๐,๖๘๑	๑๗,๒๗๔,๐๑๘	๓๔.๖๐

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	-	-	-
๒๕๗๑	-	-	-
๒๕๗๒	-	-	-

ประธาน (นายก อบต.) ตามที่ เลขานุการฯ ได้สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและสัดส่วนค่าใช้จ่ายแล้ว มีท่านใดจะซักถามหรือสงสัยในประเด็นใดหรือไม่ เมื่อไม่มี จึงขอสรุปกรอบอัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามที่ทุกส่วนราชการเสนอ และขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบร่างการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ หรือไม่

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามที่คณะทำงานเสนอ

ประธาน (นายก อบต.) เมื่อที่ประชุม มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แล้ว ก็ให้กรรมการและเลขานุการดำเนินการจัดทำและเข้าเล่ม เพื่อรายงานท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ทราบและพิจารณานำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจะได้ประกาศบังคับใช้และดำเนินการสรรหาตามระเบียบต่อไป เมื่อไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆแล้ว ก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

จังหวัดบุรีรัมย์

/ระเบียบวาระที่๕...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน (นายก) - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวชญาภัช วิรุณพันธุ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนันท์นภัส เสนาราช)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
คณะกรรมการ

พันตำรวจตรี ผู้รับรองรายงานการประชุม

(วิเชียร นุงกระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
ประธานคณะกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จังหวัดบุรีรัมย์

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	พันตำรวจตรีวิเชียร นุงกระโทก	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ	คณะกรรมการ	
๓	นายณัชภัค ดัดธุยาวัตร	คณะกรรมการ	
๔	นางเทวี บุญกองชาติ	คณะกรรมการ	
๕	นางอรภิญญา เภสัชชะ	คณะกรรมการ	
๖	นายประวัติ ภังภูธร	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวสุมิตรา หอยสังข์	คณะกรรมการ	
๘	นางสาวนันท์นภัส เสนาราช	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๙	นางสาวชญาภัช วิรุณพันธุ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ บร ๘๑๑๐๑ / ๓๙๑

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๑๑๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จำนวน ๑ เล่ม
๓. เอกสารประกอบการพิจารณา จำนวน ๑ ชุด

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง พร้อมกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ พร้อมกันนี้ได้แนบรายละเอียดร่างแผนดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจตรี
(วิเชียร นุงกระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์ ๐-๔๔๖๖-๖๔๑๐
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ chumsangnro๑@gmail.com

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

สำเนาคู่ฉบับ

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลซุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์พิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่...../.....เมื่อวันที่.....

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	ภาระ ค่าใช้จ่าย (%)	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.อบต. จังหวัด บุรีรัมย์
องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์									
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ	ปี ๒๕๗๐		
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)						๓๔.๔๑		
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	นายณัชภัค คัดธุยาวัตร	ปี ๒๕๗๑		
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)						๓๔.๕๐		
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)						ปี ๒๕๗๐		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)	๓๔.๖๐		
	(นักบริหารงานทั่วไป)								
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นางสาวนันท์นภัส เสนาราช			
	(นักบริหารงานทั่วไป)								
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวรัตนรัตน์ ขวัญเมือง			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวชญาภัช วิรุณพันธุ์			
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวสุมิตรา หอยสังข์			
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	นายธนวรรธน์ ขวัญทวีจิติโชติ			
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	๑	๑	จ่าสิบโทพงศกร เชิมบุบผา			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						อุดหนุน/		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	นายปรีชา ปานชาติ	เบี้ยยังชีพ		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวน้ำผึ้ง ปราบสกุล			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	ว่าที่ร้อยตรีอุดมศิลป์ พุธซุมแสง	ปี ๒๕๗๐		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์(หักษะ)	-	-	๑	๑	นายสมศักดิ์ ทิพย์นางรอง	๓๓.๖๑		
	กองคลัง (๐๔)						ปี ๒๕๗๑		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางเทวี บุญกองชาติ	๓๓.๒๒		
	(นักบริหารงานการคลัง)						ปี ๒๕๗๒		
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาววัฒนาพร หญิงสำโรง	๓๒.๘๘		
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางวฤณ ทิพย์อักษร			
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสุนิรัน แสพลกรัง			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	นางมนัญญา มาประจวบ			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	นางสาวลินดา นามนุ			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	นางสาวกมลวรรณ อรัญศักดิ์			
	กองช่าง (๐๕)								
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)			
๒๐	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๗-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายอภิชาติ สุวรรณธิการ			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	๑	๑	นายจรีศักดิ์ แปลงโฮสง			
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	นายวันชัย แสนเดช			
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวสุวรรณา เนาวบุตร			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๒๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	นางอรภิญญา เกสัชชะ			
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางสาวสาวิตรี หอยสังข์			
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	นายประวิติ ภังภูธร			
	(นักบริหารงานการศึกษา)								
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวนันทิชา สุนทรา			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล อบต.ซุมแสง								
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๐	ว่างเดิม (รอกรมฯจัดสรร)			
	ครู (เงินอุดหนุน)	ค.ศ.๒	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๘๘	๑	๑	นางสุภาพร กรึมกระโทก			



บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์พิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่...../.....เมื่อวันที่.....

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	ภาระ ค่าใช้จ่าย (%)	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.อบต. จังหวัด บุรีรัมย์
	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๘๙	๑	๑	นางสาวนันทวัน คำเอี่ยมดี			
	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๙๐	๑	๑	นางอลิศรา บุญเกิด			
๒๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๒๗-๓-๐๘-๒๒๑๐-๗๙๑	๑	๑	นางอุทัยวรรณ์ ยอดนครจง			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.)</u>								
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	๑	๑	นางสาวสมใจ สมศักดิ์			
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
๒๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม (รอกรมฯจัดสรร)			
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)								
	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวชุติมา ปราบสกุล			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	นายสมพงษ์ เสาวพันธุ์			
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	นางสาววาสนา บุญมี			
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>								
	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๒๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม (รอกรมฯจัดสรร)			
	(นักบริหารงานการเกษตร)								
			รวมอัตราทั้งสิ้น	๔๐	๓๕				

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๔๕,๒๘๘,๖๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๐ = ๑๕,๕๘๑,๖๐๕ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๔๗,๕๕๓,๐๓๐ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๑ = ๑๖,๔๐๔,๘๒๗ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๔๙,๙๓๐,๖๘๑ บาท ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๒ = ๑๗,๒๗๔,๐๑๘ บาท

<u>กรณีหักเงินอุดหนุน/เบี้ยยังชีพ</u>

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๓๔,๐๕๔,๙๐๐ บาท (๑๑,๒๒๘,๗๐๐) ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๐ = ๑๕,๕๘๑,๖๐๕ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๓๖,๗๒๔,๓๓๐ บาท (๑๑,๒๒๘,๗๐๐) ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๑ = ๑๖,๔๐๔,๘๒๗ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๓๘,๗๐๑,๙๘๑ บาท (๑๑,๒๒๘,๗๐๐) ค่าใช้จ่ายบุคคล ปี ๒๕๗๒ = ๑๗,๒๗๔,๐๑๘ บาท

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ) พันตำรวจตรี

(นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ) (วิเชียร นุงกระโทก)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ร่าง.....

พิมพ์.....

ทาน.....

ตรวจ.....

สำเนาคู่ฉบับ

บัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ที่เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ วันที่

ลำดับที่	ชื่อ อบต.	ม.๓๕ เดิม			ม.๓๕ ใหม่			จำนวน จนท.เดิม				จำนวน จนท.ใหม่				แบบที่ส่ง		เอกสารเพิ่มเติม เพิ่ม/ลด		หมายเหตุ
		๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	ขร.	ลจป.	ภารกิจ	ทั่วไป	ขร.	ลจป.	ภารกิจ	ทั่วไป	แผนอัตรากำลัง	แผนพัฒนา	เอกสาร ๑-๕	เอกสาร ๑-๖	
๑	อบต.ชุมแสง	๓๗.๕๓	๓๖.๙๑	๓๖.๓๐	๓๔.๔๑	๓๔.๕	๓๔.๖	๑๘	-	๑๓	-	๑๘	-	๑๓	-	/	/	-	-	
	อ.นางรอง																			

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พันตำรวจตรี
(วิเชียร นาครัตไทย)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

จังหวัดบุรีรัมย์

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

สำเนาคู่ฉบับ

บัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ที่เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ วันที่

ลำดับที่	ชื่อ อบต./อำเภอ	กรอบอัตรากำลังเดิม					กรอบอัตรากำลังใหม่					อัตราเพิ่ม/ลด		
		พนง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	พนง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
				ภารกิจ	ทั่วไป				ภารกิจ	ทั่วไป				
๑	อบต.ชุมแสง อ.นางรอง	๑๘	-	๑๓	-	๓๑	๑๘	-	๑๓	๐	๓๑	-	-	-

ภาระค่าใช้จ่าย				มติ ก. อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
รายการ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒,๐๓๒,๓๘๓	๒,๑๓๙,๗๖๐	๒,๒๕๓,๑๓๓	
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๓,๕๔๙,๒๒๒	๑๔,๒๖๕,๐๖๗	๑๕,๐๒๐,๘๘๕	
งปม.ประจำปี	๑๕,๕๘๑,๖๐๕	๑๖,๔๐๔,๘๒๗	๑๗,๒๗๔,๐๑๘	
คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๔๑	๓๔.๕๐	๓๔.๖๐	

รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายไชยวัฒน์ ชาติประสพ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พันตำรวจตรี

(วิเชียร นงกระโทก)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

จังหวัดบุรีรัมย์

ร่าง.....

พิมพ์.....

ทาน.....

ตรวจ.....

สำเนาคู่ฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งดำเนินการไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จังหวัดบุรีรัมย์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

พันตำรวจตรี
(วิเชียร นุงกระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

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

สำเนาคู่ฉบับ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งของหนักงานส่วนตำบล พนักงานงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ประกอบด้วย

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(๒) กองคลัง
(๓) กองช่าง
(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(๖) กองสวัสดิการสังคม
(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน
(๘) กองส่งเสริมการเกษตร

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำชี้แจงการปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานนิติการ

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

/ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย....

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานการเจ้าหน้าที่

๒. กองคลัง

มีหน้าที่พิจารณา ศึกษาวิเคราะห์ทำความเห็นเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานคลังที่ต้องให้ความชำนาญ โดยตรวจสอบการจัดการต่างๆ เกี่ยวกับงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมสถิติและวิเคราะห์งบประมาณงานพัสดุ งานธุรการ งานจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบุคคล งานตรวจสอบรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ การควบคุมการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานการแทนตัวเงิน พิจารณาตรวจสอบรายงานการเงินต่างๆ รายงานการปฏิบัติงาน สรุปเหตุผลการปฏิบัติงานต่างๆ พิจารณาวินิจฉัยผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องวางแผนงานด้านต่างๆ ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานสังกัดหน่วยการคลังได้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผลการทำรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้รายจ่ายจริง เพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ประมาณการรายรับรายจ่าย กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ตรวจสอบการหลีกเลี่ยงภาษี แนะนำวิธีการปฏิบัติงานพิจารณาเสนอแนะการเพิ่มแหล่งที่มาของรายได้ ควบคุมการตรวจสอบรายงานการเงินและบัญชีต่างๆ ตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ จัดจ้าง ร่วมเป็นกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น กรรมการรักษาเงิน เป็นกรรมการตรวจการจ้าง เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ ฯลฯ เสนอข้อมูลทางด้านการคลัง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นต้น การจัดฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงานโยธา การวางโครงการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาและติดตามผลวิจัยงานทางสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบรูปรายการก่อสร้าง การประมาณราคา จัดพิมพ์แบบรูปรายการต่าง ๆ ดำเนินการประกวดราคา ทำสัญญาจ้าง ควบคุมการก่อสร้าง และตรวจรับงานงวดเพื่อเบิกจ่ายเงิน พิจารณาข้อขัดแย้งต่างๆ ในด้านงานออกแบบและก่อสร้าง ให้บริการตรวจสอบแบบรูปและรายการ เป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ตรวจแบบก่อสร้างต่างๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ตรวจทางแบบก่อสร้างด้านช่างโยธาและสถาปัตย์ ควบคุมตรวจสอบงานโยธา เช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ สวนสาธารณะ สำรวจข้อมูลการจราจร สำรวจและทดลองวัสดุ ควบคุมตรวจสอบซ่อมแซมไฟฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลปรือใหญ่ จังหวัดบุรีรัมย์

สวนสาธารณะ ควบคุมการใช้บำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการงานรวบรวมข้อมูลและสถิติ งานสัญญา เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ เป็นกรรมการควบคุมการก่อสร้าง ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลตามแผนการสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล การเฝ้าระวัง การให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสาธารณสุขการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำและที่ดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อม สร้างเครือข่ายเยาวชนรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข ศึกษาค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาด้านสาธารณะสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ ตลอดจนควบคุมโรคระบาดที่เกิดแก่พืช และสัตว์ ควบคุมและตรวจสอบมาตรฐานนมโรงเรียน การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข

๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข

๔.๓ งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยว กับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมการเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๓ งานกิจการโรงเรียน

/๖. กองสวัสดิการสังคม...

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๖.๒ งานพัฒนาชุมชน

๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์

๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้ง ภายนอกและภายใน ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘. กองส่งเสริมการเกษตร

โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและปศุสัตว์ การฝึกอบรมให้คำแนะนำทางวิชาการ การถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรและปศุสัตว์ การควบคุมโรค การเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรค การติดตามประเมินผล การให้บริการด้านควบคุมและการป้องกันโรคหรือศัตรูพืช การฉีดวัคซีน การคุมกำเนิดสุนัข แมว ให้บริการตรวจรักษาและฉีดวัคซีน โค กระบือ สุกร การควบคุมมลภาวะจากฟาร์ม ปศุสัตว์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

พันตำรวจตรี

(วิเชียร นุงกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง