**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**



**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕64 – ๒๕๖6**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง**

**อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์**

**คำนำ**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖4-๒๕๖6 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จัดทำขึ้นตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕64-๒๕๖6 เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล ๑

2 วัตถุประสงค์ ๒

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 18

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 18

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 21

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 29

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 35

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 41

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 44

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง **45**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

###### **แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง**

1. **หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ. 2558ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดฯลฯ

**๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้
2. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่
3. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบ กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน 1 คน ใน 1 วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน 1 ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่
5. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

๖. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

7. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

8. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

9. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

11. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

**การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น จะต้องมีนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนที่**

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางตั้งอยู่เลขที่ 159 หมู่ที่ 1 ถนนกระเดื่อง – หนองปล่อง ตำบลเมืองยาง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากอำเภอชำนิ ประมาณ 1 กิโลเมตรและอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอชำนิ 1 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือจด ตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้จด ตำบลโคกสนวน อำเภอโคกสนวน จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออกจด ตำบลสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตกจด ตำบลชำนิ อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 46 ตารางกิโลเมตร (28,837 ไร่) ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางเป็นที่ราบสูงและเป็นที่ราบลุ่มบางส่วนลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทรายภูมิอากาศจะร้อนจัดในฤดูร้อนทำให้การระเหยของน้ำตามแหล่งน้ำลดน้อยลงและรวดเร็ว อีกทั้งปริมาณในการกักเก็บน้ำน้อยเพราะแหล่งน้ำตื้นเขิน ส่วนป่าโดยทั่วไป เป็นพื้นที่ป่าละเมาะตามหัวไร่ปลายนาซึ่งเป็นที่สาธารณะประโยชน์เป็นส่วนใหญ่มีลำน้ำไหลผ่าน จำนวน 2 สาย คือ ลำนางรองมีระยะทางที่ไหลผ่านประมาณ 4 กิโลเมตร และลำปะเทีย ไหลผ่านระยะทางประมาณ 6 กิโลเมตร จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านเต็มทั้ง 13 หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ 1 บ้านเมืองยาง

- หมู่ที่ 2 บ้านประคอง

- หมู่ที่ 3 บ้านตาเก็ม

- หมู่ที่ 4 บ้านตาเตน

- หมู่ที่ 5 บ้านกระโดน

- หมู่ที่ 6 บ้านกะลันทา

- หมู่ที่ 7 บ้านส้มป่อย

- หมู่ที่ 8 บ้านโคกขาม

- หมู่ที่ 9 บ้านโนนสมบูรณ์

- หมู่ที่ 10 บ้านทุ่งมน

- หมู่ที่ 11 บ้านราษฎร์พัฒนา

- หมู่ที่ 12 บ้านระดมสุข

- หมู่ที่ 13 บ้านทุ่งเจริญ

**ประชากร** มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 7,595 คน แยกเป็นชาย 3,811 คน หญิง 3,784 คน มีจำนวนหลังคาเรือน ทั้งสิ้น 1,889 หลังคาเรือน

ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมู่ที่** | **หมู่บ้าน** | **จำนวนครัวเรือน** | **ชาย(คน)** | **หญิง(คน)** | **รวม** |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13 | เมืองยาง  บ้านประคอง  บ้านตาเก็ม  บ้านตาเตน  บ้านกระโดน  บ้านกะลันทา  บ้านส้มป่อย  บ้านโคกขาม  บ้านโนนสมบูรณ์  บ้านทุ่งมน  บ้านราษฎร์พัฒนาบ้านระดมสุข  บ้านทุ่งเจริญ | 235  222  125  141  139  143  140  130  257  57  160  71  110 | 357  411  280  250  252  316  246  314  594  125  283  135  249 | 369  416  274  238  314  291  256  290  563  113  306  116  239 | 726  827  554  488  566  607  502  604  1,157  238  589  251  488 |
|  | **รวม** | **1,931** | **3,824** | **3,796** | **7,620** |

**ที่มาของข้อมูล :** สำนักบริหารการทะเบียนอำเภอชำนิ

เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

ราษฎรในเขตพื้นที่ตำบลเมืองยาง ส่วนมากประกอบอาชีพในการทำนา คิดเป็นร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ร้อยละ 10 ประกอบอาชีพอื่น ๆ

- อาชีพค้าขาย 0.7 เปอร์เซ็นต์

- รับราชการ 0.3 เปอร์เซ็นต์

- รับจ้างทั่วไป 9 เปอร์เซ็นต์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟายังไมทั่วถึง

2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

.3 ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกําลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด

4 ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทํางาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

5 ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- การจัดเก็บและกําจัดขยะมูลฝอย

- การบํารุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การสร้างจิตสํานึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6 ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา

- การให้ความชวยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วย ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ

**ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**

**ยุทธศาสตร์ชาติ** คือ แม่บทหลักที่เป็นกรอบชี้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่างๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการ การจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของประเทศและประชาชน

**หลักการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ**

1.1) การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดเป้าหมายในระยะยาว และมีการพิจารณาทบทวนทุก 5 ปี หรือเมื่อมีสถานการณ์กระทบต่อเป้าประสงค์หลักตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นนัยสำคัญ

1.2) สร้างกลไกและกระบวนการในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสะท้อนความต้องการของประเทศอย่างแท้จริง

1.3) เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการยอมรับและใช้เป็นแนวทางการพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักร่วมกัน

1.4) ให้มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างต่อเนื่อง

**ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) มี 6 ด้าน ดังนี้**

1.1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

1.2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1.3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1.4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม

1.5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)**

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้น

ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิ-สติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

**เป้าหมาย**

**การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง**

(1) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0

(2) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้

ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในปี 2564 เพิ่มขึ้นเป็น 317,051 บาท

(9,325 ดอลลาร์ สรอ.) และ 301,199 บาท (8,859 ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(3) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี

(4) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 8.0 (การขยายตัวของการ

ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10.0 และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 7.5 ในขณะ

ที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.0 ต่อปี)

**การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ**

(1) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(2) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(3) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

**การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม**

(1) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(2) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

**การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(1) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ

การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(2) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(3) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(4) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(5) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

**การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ**

(1) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(2) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

(3) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

**แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์**

**1. วิสัยทัศน์ (Vision)**

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข”

**2. พันธกิจ (Mission)**

สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางด้านการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางด้านการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น

**3. เป้าประสงค์รวม**

1. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา และผู้นำด้านการผลิตสินค้าด้านการผลิต

สินค้าเกษตรปลอดภัย

2. คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี 2560

3. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

4. ประชาสังคมมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5. การบริหารจัดการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมมาภิบาล

**4. ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)**

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์**

**1. วิสัยทัศน์ (Vision)**

“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิต

ที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

**2. พันธกิจ (Mission)**

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข

2. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสากล

3. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

4. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

5. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

6. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึง

การมีส่วนร่วมของประชาชน

7. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรมครบวงจร

**3. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี**

**เป้าประสงค์ (Goals)**

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

2. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

3. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

**กลยุทธ์ (Strategy)**

1. ส่งเสริมและบูรณาการ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แบบองค์รวม

2. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนา ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

3. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว

4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

5. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดการทุจริตและคอรัปชั่น

6. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้

7. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะและมีพลานามัยที่ดี

8. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

9. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 “การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา”**

**เป้าประสงค์ (Goals)**

1. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว

2. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

3. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

4. ความเป็นเลิศทางด้านการกีฬา

**กลยุทธ์ (Strategy)**

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว

2. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

3. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว

เชิงวัฒนธรรม

4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริการและรองรับการท่องเที่ยว

5. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความ

สมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

6. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ชุมชน

7. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม**

**เป้าประสงค์ (Goals)**

1. สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

**กลยุทธ์ (Strategy)**

1. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม

2. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน

3. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม

4. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน

5. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค

6. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร**

**เป้าประสงค์ (Goals)**

1. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง

2. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

3. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

**กลยุทธ์ (Strategy)**

1. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม

3. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ

4. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีดังนี้**

**วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง**

“ เมืองยางเมืองน่าอยู่ คู่เกษตรอินทรีย์ สุขภาพดีถ้วนหน้า มีการศึกษาดี อยู่อย่างวิถีไทย

ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

**รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง**

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

**พันธกิจ**  1. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่

2. จัดให้มีแหล่งน้ำอย่างเพียงพอ

3. จัดให้มีระบบประปาอย่างเพียงพอและครอบคลุมทุกพื้นที่

4. จัดให้มีโคมไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึง

**เป้าประสงค์** เมืองยางน่าอยู่ มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคครอบคลุมทั่วถึง

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**  ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

และระบบสาธารณูปโภคภายในตำบล

|  |  |
| --- | --- |
| **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์** |
| 1. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำและท่อระบายน้ำ  และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น | 1.จำนวนถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำและท่อระบาย น้ำที่เพิ่มขึ้น  2.จำนวนถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำท่อระบายน้ำ ฯลฯ ทีได้รับการบำรุงรักษา |
| 2. มีการพัฒนาด้านแหล่งน้ำและปรับปรุง บำรุงรักษา และซ่อมแซมแหล่งน้ำต่าง ๆ | จำนวนแหล่งน้ำได้รับการพัฒนา และปรับปรุง บำรุงรักษา  ซ่อมแซม แหล่งน้ำ ต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น |
| 3. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม และขยายเขต ระบบประปาหมู่บ้าน | จำนวนการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา และขยายเขตระบบประปาภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น |
| 4. ติดตั้ง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร | มีการติดตั้ง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรที่เพิ่มขึ้น |

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

**พันธกิจ** 1. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข

2. ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

3. ส่งเสริมด้านการเมืองและความเข้มแข็งของชุมชน

4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

6. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

**เป้าประสงค์** ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**  ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลเมืองยางเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

|  |  |
| --- | --- |
| **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์** |
| ส่งเสริมด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนในพื้นที่ | ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น |
| ส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน | ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีคุณคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น |
| ส่งเสริมด้านการเมืองและความเข้มแข็งของชุมชน | ร้อยละของจำนวนชุมชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในด้านการเมืองและด้านการความเข้มแข็งชุมชนเพิ่มมากขึ้น |
| การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับความช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มมากขึ้น |
| ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ | ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็กนักเรียน และเยาวชน ที่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ |
| ส่งเสริมศาสนา วัฒนาธรรม และประเพณีอันดีงาม  ของท้องถิ่น | ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนของเด็ก เยาวชน และประชาชน  ที่ได้รับการส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น |

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

**พันธกิจ**  1. ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชน

2. ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพทางการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**เป้าประสงค์** ประชาชนในตำบลเมืองยางมีอาชีพทางการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ระดับการพัฒนาด้านอาชีพและการพัฒนารายได้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

|  |  |
| --- | --- |
| **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์** |
| ส่งเสริมอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้ประชาชน | ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น |
| ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพทางการเกษตร  ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | ร้อยละของประชาชนมีการประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น |

**ยุทธศาสตร์ที่** 4 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

**พันธกิจ** ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ พัฒนาความรู้ และเน้นคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในองค์กร

**เป้าประสงค์**  1. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และลูกจ้าง ในองค์กร

2. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นอย่างยั่งยืน

3. การปรับปรุงสถานที่ทำงานและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**  ร้อยละการปรับปรุง การพัฒนาความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีเพิ่มมากขึ้น

|  |  |
| --- | --- |
| **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์** |
| ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน และลูกจ้างในองค์กร | จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ |
| การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นอย่างยั่งยืน | จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นอย่างยั่งยืน |
| การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ | จำนวนครั้งที่เพิ่มขึ้นในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ มาปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น |

**ยุทธศาสตร์ที่** 5 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**พันธกิจ**  1. การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. การปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน

**เป้าประสงค์** ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลเมืองยางได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์** ร้อยละการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

อย่างยั่งยืน

|  |  |
| --- | --- |
| **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา** | **ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์** |
| ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| การปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน | จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน |

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

**จุดแข็ง (Strength=s)**

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตรเช่นการปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์ การทำไร่/สวน

2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร

4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงไปยังตำบลต่างๆ เช่น ตำบลสองห้อง ตำบลหนองปล่อง

5. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

**จุดอ่อน (Weak-W )**

1. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ

2. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

4. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

5. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

**โอกาส (Opportunity – O)**

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

2. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล

4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

**อุปสรรค ( Threat – T )**

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

6. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

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

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การสาธารณูปการ
2. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
3. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
4. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
5. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การจัดการศึกษา
2. ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและฝึกอบรมระยะสั้น
3. การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
5. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
6. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

1. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. รณรงค์และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับยาเสพติด
4. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเรื่องยาเสพติดสร้างชุมชนเข้มแข็ง
5. ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมให้มีเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่ม
2. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
3. ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
4. พัฒนาผลิตภัณฑ์ของตำบล (หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์)

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้องพร้อมให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี
3. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมอย่างถูกต้อง ลดการใช้สารพิษ สารเคมี
4. เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้นพร้อมรณรงค์ให้ประชาชนรักษา
5. จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
3. สร้างกิจกรรมชุมชนส่งเสริมประเพณีดั้งเดิม

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

1. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

1. ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ

องค์กรปกครองท้องถิ่น

1. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับภารกิจ หลักเกณฑ์วิธีการเกี่ยวกับการเลือกตั้งของท้องถิ่น

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

1. การพัฒนาด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูประโภค

1. 2. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
2. 3. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
3. **ภารกิจรอง**
4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย 2 ส่วน ดังนี้

**๑.ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**S มาจาก Strengths** หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม ด้านการเงิน ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

**W มาจาก Weaknesses** หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**O มาจาก Opportunities** หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**T มาจาก Threats** หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.  2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน  3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบครอบ  4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | **จุดอ่อน W**  1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.  2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า  หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  3. มีภาระหนี้สิน |
| **โอกาส O**  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | **ข้อจำกัด T**  1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**  1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ  ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน  4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า  ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้  จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน W**  1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ  2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงาน  มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี  3. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| **โอกาส O**  1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี  2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.  ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  **โอกาส O**  4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /  ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท  ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **ข้อจำกัด T**  1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความ  สัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทาง  วินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง  2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้  **ข้อจำกัด T**  ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึง  จะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.  3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน  ประชากร และภารกิจ |

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในตำบลได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล เมืองยางได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

1) สำนักปลัด อบต.

2) กองคลัง

3) กองช่าง

4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 29 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ) จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ) จำนวน 1 อัตราพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 8 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 40 อัตรา

**ตารางเปรียบเทียบจำนวนงบประมาณและบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | อปท. | กำหนดส่วนราชการ | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 25๖3 | พนักงาน  ส่วนตำบล  (คน) | ลูกจ้าง  ประจำ  (คน) | พนักงานจ้าง (คน) |
| 1 | อบต.เมืองยาง | 5 | 43,500,000 | 23 | - | 10 |
| 2 | อบต.โคกสนวน | 5 | 27,500,00๐ | 17 | - | 4 |
| ๓ | อบต.ช่อผกา | ๕ | 42,500,0๐๐ | 22 | - | 11 |
| ๔ | อบต.ละลวด | 5 | 38,600,๐๐๐ | ๒0 | 2 | 11 |

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**8.๑ โครงสร้างส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ 5 ส่วนราชการให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
| **1. สำนักปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารทั่วไป  - งานธุรการ  - งานสารบรรณ  - งานบริหารงานบุคคล  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานตรวจสอบภายใน  - งานกิจการสภา  - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด  1.2 งานนโยบายและแผน  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ  1.3 งานกฎหมายและคดี  - งานกฎหมายและคดี  - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์  - งานข้อบัญญัติและระเบียบ  1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานอำนวยการ  - งานป้องกัน  - งานฟื้นฟู  1.5 งานส่งเสริมการเกษตร  - งานส่งเสริมการเกษตร  - งานส่งเสริมปศุสัตว์ | **1. สำนักปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารทั่วไป  - งานธุรการ  - งานสารบรรณ  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานตรวจสอบภายใน  - งานกิจการสภา  - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด  1.2 งานนโยบายและแผน  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ  1.3 งานกฎหมายและคดี  - งานกฎหมายและคดี  - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์  - งานข้อบัญญัติและระเบียบ  1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานอำนวยการ  - งานป้องกัน  - งานฟื้นฟู  1.5 งานส่งเสริมการเกษตร  - งานส่งเสริมการเกษตร  - งานส่งเสริมปศุสัตว์ |  |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  - งานการเงิน  - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม  และค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและ  เร่งรัดรายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและ  แผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  - งานการเงิน  - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม  และค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและ  เร่งรัดรายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและ  แผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ |  |
| **3.กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ  - งานข้อมูลก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล | **3.กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ  - งานข้อมูลก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล |  |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) | หมายเหตุ |
| 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ  3.4 งานผังเมือง  - งานสำรวจและแผนที่ | 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ  3.4 งานผังเมือง  - งานสำรวจและแผนที่ |  |
| **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  - งานศึกษาขั้นพื้นฐาน  - งานแผนและวิชาการ  4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - กิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน  - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะ  และวัฒนาธรรม   * งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น   4.3 งานกิจการโรงเรียน  - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก  - งานวิชาการและส่งเสริม  พัฒนาการเด็ก  - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานติดตามและประเมินผล | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  - งานศึกษาขั้นพื้นฐาน  - งานแผนและวิชาการ  4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - กิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน  - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะ  และวัฒนาธรรม   * งานอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น   4.3 งานกิจการโรงเรียน  - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก  - งานวิชาการและส่งเสริม  พัฒนาการเด็ก  - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานติดตามและประเมินผล |  |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
| **5. กองสวัสดิการสังคม**  5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานศูนย์เยาวชน  - งานฝึกอบรมพัฒนาการ  5.2 งานสังคมสงเคราะห์  - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา  และผู้พิการ  - งานส่งเสริมสุขภาพ  - งานข้อมูล  5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  - งานฝึกอบรมอาชีพ  - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ  ดำเนินการ | **5. กองสวัสดิการสังคม**  5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานศูนย์เยาวชน  - งานฝึกอบรมพัฒนาการ  5.2 งานสังคมสงเคราะห์  - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา  และผู้พิการ  - งานส่งเสริมสุขภาพ  - งานข้อมูล  5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  - งานฝึกอบรมอาชีพ  - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ  ดำเนินการ |  |

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง เป็น อบต.ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น 5 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ้มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีอัตรากำลัง ประกอบด้วย

* ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง จำนวน 1 อัตรา
* รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา

1. สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

* หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา
* นิติกร ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
* นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
* นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
* นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
* เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
* เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป) จำนวน 4 อัตรา

1. กองคลัง ประกอบด้วย

# ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา

* นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
* นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
* เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
* นักวิชาการที่พัสดุ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

1. กองช่าง ประกอบด้วย

# ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา

* นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
* เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
* นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

1. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

# ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

# (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น จำนวน 1 อัตรา

* นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา

1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

# ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้นจำนวน 1 อัตรา

* นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา
* หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 อัตรา
* ครู จำนวน 4 อัตรา
* ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ) จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้าง (ผู้ดูแลเด็ก ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
* พนักงานจ้าง (คนงานทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566) ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566** | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |
| **องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์** | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | **กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | | | | **อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด** | | | | | | **หมายเหตุ** | |  |  |  |  |
| **2564** | | **2565** | | **2566** | | **2564** | | **2565** | | **2566** | |  |  |  |  |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) |  | |  |  |  |  |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) |  | |  |  |  |  |
| **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)** |  | |  | |  | |  | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) |  |  |  |  |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| นิติกร ปก./ชก. | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| นักวิชาการเกษตร ปก./ชก | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป | 4 | | 4 | | 4 | | 4 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| **กองคลัง (04)** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) |  | |  |  |  |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| นักวิชาการพนักงานพัสดุ ปก./ชก. | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| **กองช่าง (05)** |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
| (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) |  |  |  |  |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | - | | - | | - | |  | |  |  |  |  |
|  |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |
| **-28-** | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |
| **กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566** | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |
| **องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์** | | | | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |
| **ส่วนราชการ** | | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | **กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | | | | **อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด** | | | | | | **หมายเหตุ** |  |  |  |  |
| **2564** | | **2565** | | **2566** | | **2564** | | **2565** | | **2566** | |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |
| (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| คนงานทั่วไป | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เมืองยาง** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | รอรับจัดสรรอัตรา จาก สถ. |  |  |  |  |
| ครู | | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | - | | - | | - | | งบอุดหนุน |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | งบ อปท. |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | งบอุดหนุนและงบ อปท. |  |  |  |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกขามโนนสมบูรณ์** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | รอรับจัดสรรอัตรา จาก สถ. |  |  |  |  |
| ครู | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | งบอุดหนุน |  |  |  |  |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | รอรับจัดสรรอัตรา จาก สถ. |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | | งบอุดหนุน |  |  |  |  |
| **กองสวัสดิการสังคม (11)** | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  | |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |
| (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | |  |  |  |  |  |
| นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | | ๑ | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |
| **รวม** | | 40 | | 40 | | 40 | | 40 | | - | | - | | - | |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน**  **(คน)** | **เงินเดือน**  **คนละ** | **รวม**  **(ต่อปี)** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** | | |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 41,250 | 495,000 | 16,440 | 18,120 | 19,440 |
| 2 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 32,450 | 389,400 | 13,320 | 13,440 | 13,080 |

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลังปัจจุบัน **จำนวน 8 ตำแหน่ง 13 อัตรา** ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน**  **คนละ** | **รวม**  **(ต่อปี)** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** | | |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1 | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 29,680 | 356,160 | 13,320 | 13,080 | 13,440 |
| 2 | นิติกร ชำนาญการ | 1 | 31,340 | 376,080 | 13,320 | 13,320 | 13,440 |
| 3 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ | 1 | 28,560 | 342,720 | 13,440 | 13,320 | 13,080 |
| 4 | นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ | 1 | 29,680 | 356,160 | 13,320 | 13,080 | 13,440 |
| 5 | นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ | 1 | 24,870 | 298,440 | 9,600 | 9,960 | 10,200 |
| 6 | เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน | 1 | 22,920 | 275,040 | 10,800 | 10,920 | 11,160 |
| 7 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง./ชง. | 1 | 24,825 | 297,900 | 9,720 | 9,720 | 9,720 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |
| 8 | คนงานทั่วไป | 4 | 9,000 | 432,000 | - | - | - |

1. กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลังปัจจุบัน **จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา** ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน**  **คนละ** | **รวม**  **(ต่อปี)** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** | | |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1 | ผู้อำนวยการกองการคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 32,450 | 389,400 | 13,320 | 13,440 | 13,080 |
| 2 | นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ | 1 | 30,220 | 362,640 | 13,440 | 13,320 | 13,320 |
| 3 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ | 1 | 26,980 | 323,760 | 12,600 | 12,960 | 13,320 |
| 4 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน | 1 | 19,580 | 234,960 | 9,360 | 9,960 | 10,200 |
| 5 | นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | 1 | 29,610 | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 12,000 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |
| 6 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 11,500 | 138,000 | 5,520 | 5,760 | 5,760 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |
| 7 | คนงานทั่วไป | 1 | 9000 | 108,000 | - | - | - |

1. กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน 4 ตำแหน่ง 5 อัตรา** ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน**  **คนละ** | **รวม**  **(ต่อปี)** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** | | |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1 | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น) | 1 | 33,560 | 402,720 | 13,440 | 13,080 | 13,080 |
| 2 | นายช่างโยธา ชำนาญงาน | 1 | 19,200 | 230,400 | 9,240 | 9,720 | 10,080 |
| 3 | เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน | 1 | 27,960 | 335,520 | 11,040 | 11,160 | 11,520 |
| 4 | นายช่างโยธา ปง./ชง. | 1 | 24,825 | 297,900 | 9,720 | 9,720 | 9,720 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |
| 5 | คนงานทั่วไป | 1 | 9,000 | 108,000 | - | - | - |

1. กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา** ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน**  **คนละ** | **รวม**  **(ต่อปี)** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** | | |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1 | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | 1 | 30,790 | 369,480 | 13,080 | 13,440 | 13,320 |
| 2 | นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ | 1 | 20,120 | 241,440 | 7,800 | 8,760 | 8,760 |

1. กองการศึกษา ฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีอัตรากำลัง ปัจจุบัน **จำนวน 8 ตำแหน่ง 13 อัตรา** ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน**  **คนละ** | **รวม**  **(ต่อปี)** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** | | |
| **2564** | **2565** | **2566** |
| 1 | **ผู้อำนวยการกองการศึกษา**  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1 | 33,000 | 396,000 | 13,320 | 13,320 | 13,080 |
| 2 | นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | 1 | 20,440 | 245,280 | 8,400 | 8,880 | 8,640 |
| 3 | หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 2 | - | - | - | - | - |
| 4 | ครู | 4 | - | - | - | - | - |
| 5 | ครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | - | - | - | - | - |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |
| 6 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | 17,240 | 206,880 | 8,280 | 8,640 | 9,000 |
| 7 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 13,700 | - | - | - | - |
| 3,000 | 36,000 | 1,400 | 1,560 | 1,560 |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |
| 8 | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1 | - | - | - | - | - |
| 9 | คนงานทั่วไป | 1 | 9,000 | 108,000 | - | - | - |

1. **ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ปี 2564** | **ปี 2565** | **ปี 2566** |
| **1** | **45,675,000 ล้านบาท** | **47,958,750 ล้านบาท** | **50,356,688 ล้านบาท** |

**หมายเหตุ** **การตั้งงบประมาณราจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 5**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**ภาคผนวก**

* สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี
* สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง3 ปี พ.ศ. 2564-2566