

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจและหน้าที่พัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ . ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง
สิงหาคม ๒๕๖๖

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

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หงหรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๑

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่ละตำแหน่ง
- สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แต่ละกอง
- เอกสารหมายเลข ๑-๖

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล., อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ

ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้นักงานส่วนตำบลองค์กรการบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.ศรีบุญเรือง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู			อบต.ทรายทอง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)(ว่าง)	-	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)(ว่าง)	-	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักงานปลัด			สำนักงานปลัด		
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ชง.)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ชง.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน(ชก.)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	-	๑
			นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	-	๑
			ลูกจ้างประจำ		
			พนักงานสูบน้ำ	๔	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	-
			ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-
			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-
			ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)		
			ผู้ช่วยนักวิชาการระบบคอมพิวเตอร์	๑	-
			ผู้ช่วยนักวิชาการระบบคอมพิวเตอร์	๑	-
			พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	๑	-

อบต.ศรีบุญเรือง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู			อบต.ทรายทอง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
ภารโรง	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
พนักงานขับรถยนต์	๔	-	ยาม	๑	-
คนงาน(งานกักขัง, กักขัง)	๒	๑	ภารโรง	๑	-
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑
หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (ว่าง)	-	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปก./ชง.)	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปก.)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปก./ชง.)	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปก./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		
คนงาน	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)	-	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑
นายช่างโยธา (ปก./ชง.)	-	๑	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	-
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องจักรกล	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
พนักงานสูบน้ำ (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	-			
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑			
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑

อบต.ศรีบุญเรือง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู			อบต.ทรายทอง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ(ขง.)	๑	-			
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ขง.)	-	๑			
ครู ศศ.๓ (บุคลากรถ่ายโอน)	๒	-	ครู ศศ.๒ (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	-
ครู ศศ.๒ (บุคลากรถ่ายโอน)	๓	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน)	๕	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖	-
คนงาน	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
กองสวัสดิการสังคม					
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	-			
นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	-			
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)	๑	-			
เจ้าพนักงานการเกษตร(ปง./ขง.)	-	๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-			
รวม	๔๖	๑๑	รวม	๖๔	๑๐
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๗ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๗๔ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		
จำนวน ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๕๓,๘๑๘,๗๘๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง และองค์การบริหารส่วนตำบลทรายทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จึงมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ก. สภาพทั่วไปและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

๑. สภาพทั่วไปของตำบล

๑.๑ ที่ตั้ง

ตำบลศรีบุญเรืองตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดหนองบัวลำภู ๓๘ กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอศรีบุญเรือง เป็นระยะทาง ๕ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่

มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๔๔.๕ ตารางกิโลเมตร

๑.๓ อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อ ต.เมืองใหม่ ต.หันนางาม อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู

ทิศใต้ ติดต่อ ต.กุดธาตุ กิ่ง อ.หนองนาคำ จ.ขอนแก่น

ทิศตะวันออก ติดต่อ ต.ทรายทอง ต.หนองบัวใต้ อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู

ทิศตะวันตก ติดต่อ ต.นาออก อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู

๑.๔ พื้นที่

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับที่ราบเนินสูง ลาดเอียงจากทิศตะวันออก และทิศตะวันตกลงสู่ที่ราบลุ่มตอนกลางของตำบล

๑.๕ จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๘๖๒ คน

■ ชาย ๒,๙๗๙ คน

■ หญิง ๒,๘๘๓ คน

๑.๖ เขตการปกครอง

ตำบลศรีบุญเรือง มีจำนวน ๑๖ หมู่บ้าน อยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑ บ้านศรีบุญเรือง (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยหว้า
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาแพง
- หมู่ที่ ๕ บ้านหนองแตง
- หมู่ที่ ๖ บ้านโคกสูง
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองบัวน้อย
- หมู่ที่ ๘ บ้านจอมทอง (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๙ บ้านลาดกรุงศรี (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านศรีวิชัย (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านศรีโพธิ์ทอง
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านศรีนคร (บางส่วน)
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านนาคำเหนือ
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านโคกสวรรค์
- หมู่ที่ ๑๖ บ้านห้วยวังทอง

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพ

- อาชีพหลักการเกษตร เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่ ทอผ้า
- อาชีพเสริม เช่น ค้าขาย เลี้ยงสัตว์ การสานกระติบข้าว การเจียรไนพลอย

๒.๒ หน่วยธุรกิจ

- สถานีน้ำมัน/ปั้ม	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านจำหน่ายน้ำมันแบบบรรจุขวด	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านขายของชำ	จำนวน	๓๓	แห่ง
- โรงสีข้าว(๒ ลูกหิน)	จำนวน	๘	แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงฆ่าสัตว์	จำนวน	-	แห่ง
- โรงขนมจีน	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านวัสดุก่อสร้าง	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านจำหน่ายวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านรับซื้อของเก่า	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านขายเนื้อ	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านจำหน่ายอาหารสัตว์	จำนวน	๒	แห่ง
- ธนาคารหมู่บ้าน	จำนวน	-	แห่ง
- ร้านอาหาร	จำนวน	๖	แห่ง
- โรงแรม/รีสอร์ท/หอพัก	จำนวน	๗	แห่ง

๓. ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล :

๑. วิทยาลัยการอาชีพศรีบุญเรือง	
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพศรีวิชัย	
๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพห้วยหว้า	
๔. วัดฐิติปัญญาาราม	หมู่ที่ ๓
๕. วัดสามัคคีธรรม	หมู่ที่ ๔
๖. วัดป่าศรีอภัยวัน	หมู่ที่ ๕
๗. วัดป่าศิริธรรมชาติ	หมู่ที่ ๕
๘. วัดหายโศก	หมู่ที่ ๖,๑๕
๙. วัดสระประทุมทอง	หมู่ที่ ๗
๑๐. วัดป่าภูธรรม	หมู่ที่ ๗
๑๑. วัดกรุงศรีวนาราม	หมู่ที่ ๑๐
๑๒. วัดศรีสว่าง	หมู่ที่ ๑๒
๑๓. วัดป่าสมใจนึก	หมู่ที่ ๑๔
๑๔. วัดป่าสันติธรรม	หมู่ที่ ๑๔
๑๕. วัดป่าศรีวิไล	หมู่ที่ ๑๕

๔. สภาพปัญหาความต้องการนโยบายและศักยภาพ

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน - ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก - ปัญหาแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิงไม่เพียงพอ - ปัญหาสิทธิในที่ดินทำกิน - ปัญหาการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน - ปัญหาเอกสารสิทธิ์ - ปัญหาการมีไฟฟ้าสร้างไม่เพียงพอ - ปัญหาการใช้แรงงาน ๒. ปัญหาการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ - ปัญหาการประกอบอาชีพและการมีงานทำของราษฎร - ปัญหาการอพยพแรงงาน - ปัญหาการทำเกษตรในฤดูแล้ง - ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรต่ำ - ปัญหาอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ - ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกร	๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน - ต้องการการก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน เพื่อสะดวกในการสัญจรของประชาชน - ความต้องการแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิง - ต้องการให้รัฐสนับสนุนการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน - ต้องการให้รัฐออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินให้ครบทุกแปลง - ต้องการให้รัฐขยายไฟฟ้า (แสงสว่าง) ภายในครัวเรือน - ต้องการการสนับสนุนกิจกรรมเลี้ยงสัตว์เพื่อใช้แรงงาน ๒. ปัญหาการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ - ต้องการให้รัฐจัดสรรและสนับสนุนการประกอบอาชีพในครัวเรือนและการมีงานทำของราษฎร - ต้องการการจัดหางานในการประกอบอาชีพ - ต้องการงานทำภายในท้องถิ่นเพื่อป้องกัน การอพยพหางานทำของประชาชน - ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรนอกฤดูทำนา
สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
- ปัญหาแหล่งสินเชื่อทางการเกษตร - ปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมในฤดูฝน	- ต้องการเพิ่มผลผลิตในการทำไร่ทำนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ - ต้องการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานของราษฎร - ต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐในการรวมกลุ่มของเกษตรกร - ต้องการสนับสนุนแหล่งสินเชื่อที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำและผ่อนส่งระยะยาว

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
- ปัญหาการคุ้มครองผู้เจ็บไข้ด้านพยาบาล - ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคบางช่วงฤดู - ปัญหาการวางแผนครอบครัว - ปัญหาน้ำหนักเด็กแรกเกิด - ปัญหาสุขภาพลักษณะในหมู่บ้าน - ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุข การขาดสารอาหารเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี	- ต้องการรักษาพยาบาลฟรีจากองค์กรของรัฐ - ต้องการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่ได้พบ - ต้องการอบรมความรู้ทางด้านการวางแผนครอบครัว - ต้องการสนับสนุนอาหารเสริมให้ครบเต็มพื้นที่ - ต้องการหน่วยบริการขั้นพื้นฐานของรัฐที่มีความพร้อมด้านบุคลากรวัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่
๔. ปัญหากลุ่มแหล่งน้ำ - ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อใช้สอยไม่เพียงพอในฤดูแล้ง - ปัญหาความสะอาดของแหล่งน้ำบริโภค น้ำใช้สอย	๔. กลุ่มแหล่งน้ำ - ต้องการการก่อสร้างคลองส่งน้ำลาดคอนกรีตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ - ต้องการแหล่งน้ำใช้สอย เช่น ประปาบาดาล ให้เพียงพอ - ต้องการแหล่งน้ำสะอาดให้การดื่มกินเพื่อสุขภาพอนามัย
๕. ปัญหาความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม - ปัญหาอัตราการเรียนต่อของชุมชนไม่มากพอ - ปัญหาการให้ความรู้ของหน่วยรัฐ - ปัญหาขาดสถานศึกษาภายในหมู่บ้าน - ปัญหาการศึกษาของประชาชนต่ำ - ปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้า - ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม ของประชาชนที่ต่อเนื่อง	๕. ความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม - ต้องการเพิ่มอัตราการเรียนต่อของประชาชน - ต้องการรับบริการจากบุคลากรของรัฐในการเผยแพร่ให้ความรู้มากยิ่งขึ้น - ต้องการให้รัฐก่อสร้างสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ - ต้องการการสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาที่ต่อเนื่อง
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ - ปัญหาขยะมูลฝอยในครัวเรือนและชุมชน - ปัญหาขาดแหล่งไม้ชุมชน	๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ต้องการระบบการจัดการคุณภาพของดินที่มีประสิทธิภาพ
๗. ปัญหาด้านสังคม - ปัญหาขาดความรู้ในการรวมกลุ่มที่เป็นระบบ - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน - ปัญหาการขาดจริยธรรมคุณธรรมของผู้นำชุมชน	๗. ด้านสังคม - รัฐส่งเสริมการเรียนรู้ในการจัดระบบกลุ่มที่ถูกต้องชัดเจน และต่อเนื่อง - ต้องการระบบป้องกันปัญหาเสพติดที่ยั่งยืน - การอบรมเพิ่มความรู้โทษของยาเสพติดแก่เยาวชน - อบรมเพิ่มความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน ประชาชนและผู้นำชุมชน

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง Strengths

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงทุกหมู่บ้าน
๒. ระบบระบายน้ำมีคุณภาพ
๓. ระบบสาธารณูปโภคมีคุณภาพสามารถตรวจสอบได้
๔. ผู้นำชุมชนความเข้มแข็งและมีศักยภาพ
๕. มีนโยบายของผู้บริหารในการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรม
๖. มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่อุดมสมบูรณ์
๗. มีการส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมที่ยั่งยืน
๘. มีอ่างเก็บน้ำเพื่อกักเก็บในฤดูกาลทำนาปรัง
๙. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
- ๑๐ ประชาชนมีรายได้เสริมจากการปลูกผลไม้ส่งออกฤดู
๑๑. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๑๒. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
๑๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๑๔. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างการทำงานชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๑๕. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
๑๖. ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

โอกาส หรือ Opportunities

๑. ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนต่าง ๆ จากหน่วยงานส่วนกลาง

จุดอ่อน Weaknesses

- ๑ ปัญหาและความต้องการของประชาชนมีมากแต่งบประมาณในการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัด
๒. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติภายในตำบล
๓. ประชาชนมีความขัดแย้งด้านความคิดเห็น
๔. รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย
๕. สิ่งแวดล้อมเป็นมลพิษ จากการเผาอ้อยทำให้ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพ
๖. ภาระหนี้สินในครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น
๗. แรงงานไปทำงานต่างถิ่น
๘. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

อุปสรรค หรือ Threats

- ๑ ภัยแล้ง ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ โรคพืช ศัตรูพืช ค่าครองชีพสูง ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้ประชาชนมีอุปสรรคในการดำเนินชีวิตและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองจำเป็นต้องเข้าไปช่วยเหลือ แต่อำนาจหน้าที่บางประการมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถช่วยเหลือได้อย่างเต็มที่

- | | |
|--|---|
| <p>๒. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p> <p>๔. มีวัด และสถานธรรม ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล</p> <p>๕. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> | <p>๒. นโยบายของรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อย</p> <p>๓. กฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่จากส่วนกลางมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และไม่ครอบคลุม</p> <p>๔. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีอยู่อย่างจำกัดแต่ความต้องการในการพัฒนามีเป็นจำนวนมาก</p> <p>๕. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น</p> |
|--|---|

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

นโยบายรัฐบาล ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามประเพณีการปกครองของไทย รัฐบาลจึงถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งยวดในอันที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดีและปกป้องรักษาพระบรมเดชานุภาพ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ยามเฝ้าหรือประสังศรัย มุ่งสืบคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่คำนึงถึงความรู้สำนึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการชายแดน การสร้างความมั่นคงทางทะเล การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน และการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียนโดยเน้นความร่วมมือเพื่อป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกทั้งระดับทวิภาคีและพหุภาคี ทั้งจะจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนทั้งทางบกและทางทะเล

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นอีกสาเหตุหนึ่งของปัญหาความขัดแย้งและความเดือดร้อนทั้งหลายของประชาชน จึงมีนโยบายที่จะดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง แก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรี ผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองการทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ

๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ไขปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกล้ำเขตป่าสงวนโดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกล้ำ และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่มีใช้เกษตรกร

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพ และคุณธรรมควบคู่กัน ดังนี้

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา และปรับปรุงและบูรณาการระบบการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้ยากจนหรือด้อยโอกาส

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป มีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๕ ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน

๔.๖ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

๔.๗ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ

๔.๘ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ภาษาไทยและภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรมไทย

๔.๙ สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล

๔.๑๐ ปลุกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อคุณภาพเพื่อเปิดพื้นที่สาธารณะให้เยาวชนและประชาชนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน รัฐบาลจะวางรากฐานพัฒนา และเสริมความเข้มแข็งให้แก่การให้บริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชนโดยเน้นความทั่วถึง ความมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ

๕.๒ พัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกการจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลางปรับระบบการจ้างงาน

๕.๓ เสริมความเข้มแข็งของระบบเฝ้าระวังโรคระบาด

๕.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในการจราจรอันนำไปสู่การบาดเจ็บและเสียชีวิต

๕.๕ ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพ

๕.๖ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม

๕.๗ พัฒนาขีดความสามารถในการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพ้นกำหนดภายในสิ้นปีนี้ และสานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้จัดทำไว้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้จัดทำไว้

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย

๖.๗ ในระยะต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกัน

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนทั้งที่ท่วมเป็นบริเวณกว้างและท่วมเฉพาะพื้นที่และปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาระภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้อย่างประเภ

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บได้อย่างครบถ้วน

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม

๖.๑๓ ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจนและจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบราง

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งจะมีผลใช้บังคับอย่างเต็มที่ ณ สิ้นปี ๒๕๕๘ จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างมาก หากประเทศไทยเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ให้พร้อม ดังนี้

๗.๑ เร่งส่งเสริมความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ในภูมิภาคอาเซียนและขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

๗.๒ พัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทยทุกระดับโดยสอดคล้องกับข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายในด้านสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ที่เปิดเสรีมาก

๗.๓ พัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ

๗.๔ เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือ

๗.๕ ต่อเชื่อมเส้นทางคมนาคมขนส่งและระบบโลจิสติกส์จากฐานการผลิตในชุมชนสู่แหล่งแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าทั้งภายในประเทศและเชื่อมโยงกับอาเซียน เพื่อยกระดับ

๗.๖ พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษโดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้า

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัย ดังนี้

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

๘.๒ เร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์

๘.๓ ปฏิรูประบบการให้สิ่งจูงใจ ระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาไปต่อยอดหรือใช้ประโยชน์

๘.๔ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ

๘.๕ ปรับปรุงและจัดเตรียมให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านนวัตกรรม

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ดังนี้

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า

๙.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชีวภาพและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน

๙.๓ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดิน และแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐโดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้

๙.๔ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติ

๙.๕ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทั้งทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โตมโหฬาร ประกอบด้วยบุคลากร งบประมาณและอำนาจตามตัวบทกฎหมาย ตลอดจนดุลพินิจอันกว้างขวางของเจ้าหน้าที่ซึ่งสามารถให้คุณให้โทษให้ความสะดวก หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำมาหากินและการดำรงชีวิตได้ การจัดอันดับความน่าเชื่อถือและความสะดวกหรือยากง่ายในการทำธุรกิจในประเทศไทยมาแล้ว รัฐบาลจึงมีนโยบาย ดังนี้

๑๐.๑ ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัด และสะดวก

๑๐.๓ ยกย่องสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการเชิงรุก

๑๐.๔ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ

๑๐.๕ ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

๑๐.๖ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ

๑๐.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชนและเครือข่ายต่าง ๆ

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในสังคมที่อารยะ การยึดหลักนิติธรรม ดังนี้

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ

๑๑.๒ เพิ่มศักยภาพหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความเห็นทางกฎหมายและจัดทำกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

๑๑.๓ ในระยะต่อไปจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ

๑๑.๔ ปรับปรุงระบบการช่วยเหลือทางกฎหมายและค่าใช้จ่ายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม

๑๑.๖ นำมาตรการทางการเงิน ภาษี และการป้องกันการฟอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มี ๙ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์การปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

๘. ยุทธศาสตร์การปรับปรุงโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงอย่างทัดเทียมใน

อาเซียนและประชาคมโลก

๙. ยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และการทุจริตอย่างยั่งยืน

ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญู ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักตนเองอยู่ได้โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่าง ๆ หรือกิเลส มีความละเอียด
เกรง กลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา

๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ (อุดรธานี เลย หนองบัวลำภู หนองคาย และ
บึงกาฬ)

๑. วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการลงทุนด้านการค้า เกษตรกรรม อุตสาหกรรม การบริการ การท่องเที่ยวของอนุ
ภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงและประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการลงทุน ด้านการค้า เกษตรกรรม
อุตสาหกรรมเกษตรกรรมและการท่องเที่ยว เพื่อกระจายประโยชน์สู่ประชาชนทุกอาชีพกลุ่มจังหวัดอย่างทั่วถึง
๒. พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของระบบการผลิต และระบบการตลาดในด้านการ
เกษตรกรรม อุตสาหกรรม การบริการ และแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน
๓. ส่งเสริมความร่วมมือทางการค้า การเกษตร การบริการ และการท่องเที่ยวกับประชาคมอาเซียน
๔. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกภาคส่วนให้สามารถรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน
๕. รักษาสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมี
ธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
๒. พัฒนาเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตร
๓. สร้างรายได้และยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร
๔. เพิ่มศักยภาพ และส่งเสริมนวัตกรรมทางด้านการผลิต
๕. พัฒนาการค้าสู่สากล และส่งเสริมธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับภาคเศรษฐกิจในพื้นที่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีชีวิตกลุ่มแม่น้ำโขง

ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ และยกระดับคุณภาพชีวิตในทุกช่วงวัย อย่างเท่าเทียม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“หนองบัวลำภู เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๒. สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้คนทุกกลุ่มในสังคม
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้จังหวัดหนองบัวลำภูเป็นเมือง

น่าอยู่ น่าเที่ยว

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอนุรักษ์ฟื้นฟู รวมถึงการใช้

ประโยชน์อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

จังหวัดหนองบัวลำภู ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด โดยลำดับความสำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๑.๑ สร้างโอกาสการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึง และเร่งรัดยกระดับคุณภาพ ผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล(๓R ๘C)
- ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนด้วยกิจกรรมโครงการ TO BE NUMBER ONE
- ๑.๓ พัฒนาศักยภาพของครัวเรือนและชุมชนในการประกอบสัมมาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(Sufficiency Economy) จนเป็นวิถีชีวิต(Way of Life)
- ๑.๔ สร้างโอกาสเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐ
- ๑.๕ สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับคนในสังคมทุกช่วงวัยและผู้พิการ พัฒนาให้มีความเข้มแข็งตลอดชีวิต
- ๑.๖ พัฒนาศักยภาพแรงงาน/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้พิการ ให้มีอาชีพและมีรายได้
- ๑.๗ ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การลงทุน

- ๒.๑ บริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ พัฒนาเกษตรปลอดภัยสู่เกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบและยั่งยืน
- ๒.๓ พัฒนาศักยภาพและยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการด้วยองค์ความรู้ นวัตกรรม และส่งเสริมการตลาด
- ๒.๔ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดต้นทุนการผลิตภาคการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการ

- ๓.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่
- ๓.๒ ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญา ท้องถิ่นของจังหวัด
- ๓.๓ พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๔ สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่
- ๓.๕ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- ๔.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีส่วนร่วม
- ๔.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าต้นน้ำและพื้นที่ลุ่มน้ำ
- ๔.๓ บริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบสุข

- ๓.๑ เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒ เสริมสร้างพลังทุกภาคส่วนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
- ๓.๓ รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

“หนองบัวลำภูเป็นเมืองน่าอยู่ เคียงคู่รู้ค่าธรรมชาติ ประชาชนชาวนาตลาดทำกินในดินแดน

สันติสุข”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

- ๑.๑ พัฒนาศักยภาพของครัวเรือนและชุมชนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน
- ๑.๓ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๑.๔ สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับคนในสังคมทุกช่วงวัยและผู้พิการ พัฒนาให้มีคุณภาพชีวิต
- ๑.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑.๖ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และเสริมสร้างจิตสำนึกในการลดอุบัติเหตุ

อุบัติภัยให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

- ๒.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีส่วนร่วม
- ๒.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าต้นน้ำและพื้นที่ลุ่มน้ำ
- ๒.๓ บริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๓.๑ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดหนองบัวลำภู
- ๓.๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่
- ๓.๓ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว
- ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๔.๑ พัฒนาศักยภาพและยกระดับผู้ผลิตผู้ประกอบการด้วยองค์ความรู้นวัตกรรมและการส่งเสริมการตลาด
- ๔.๒ พัฒนาเกษตรปลอดภัยสู่เกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบอย่างยั่งยืน
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสร้างความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีใช้ในการประกอบอาชีพ
- ๕.๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ให้เยาวชนใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

วิสัยทัศน์

“หมู่บ้านน่าอยู่ เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุข
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ท้องถิ่น
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคงปลอดภัย
- ๒) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น
- ๓) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการที่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์

ตัวชี้วัด

ร้อยละของความสำเร็จของเป้าหมาย/ผลผลิตโครงการ

ค่าเป้าหมาย

ร้อยละ ๗๐ ของการพัฒนา

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑.๑ การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ
องค์กรชุมชนทุกระดับ
- ๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชนและประชาชน
ทั่วไป
- ๑.๓ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์และการตลาด
แก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทย
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน
- ๑.๖ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่น ๆ
- ๑.๗ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑.๘ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๑.๙ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
และบริการการท่องเที่ยว
- ๑.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

- ๒.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่างๆ
- ๒.๔ พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน
- ๒.๕ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน
- ๒.๖ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

- ๓.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- ๓.๓ สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- ๓.๔ จัดระบบบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข
- ๓.๕ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๖ การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๗ พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- ๓.๘ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๙ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๓.๑๐ ส่งเสริมการแพทย์แผนไทย และสมุนไพรไทย
- ๓.๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ
- ๓.๑๒ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ
- ๓.๑๓ สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
- ๓.๑๔ ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๓.๑๕ การประยุกต์ใช้นโยบายโตตุลาการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
- ๓.๑๖ การบริการประชาชน
- ๓.๑๗ การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑ ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
- ๔.๓ ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว
- ๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับการพัฒนาในอนาคต โดยได้ดำเนินการจัดทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาภูมิกลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาชาติทั้งในด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการ ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ ตลอดจนทั้งแนวทางในการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ สนองความต้องการของประชาชนโดยตรง และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้กำหนดดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยแยกภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- ๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา มีถนนที่สามารถเดินทางติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล ใกล้เคียง ได้หลายตำบล เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหันนางาม เทศบาลตำบลจอมทอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เทศบาลตำบลโนนสะอาด ฯลฯ และมีบุคลากรพร้อมที่จะดำเนินการในการบำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

มีถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบหลายเส้นแต่ขาดเงินงบประมาณสำหรับการก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลรักษาดูแล ประปา รวมไปถึงสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ และแม้จะมีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินการแต่บางครั้งงานบางอย่างต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ ดังนั้น บุคลากรก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โอกาส

มีพื้นที่ขนาดเล็กทำให้การบริหารโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ครอบคลุมแล้วทุกพื้นที่ จึงส่งผลให้ความจำเป็นในด้านการก่อสร้างลดลง และเมื่อโครงการใดเกิดศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะประสานแผนของความร่วมมือ ขอรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่มีศักยภาพด้านการเงินสูงกว่า

อุปสรรค

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เพราะบางครั้งเส้นทางถนนหนทาง ประปา วัด โรงเรียน ก็ไม่ได้ถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้นการจะทำการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา จึงเป็นไปได้ค่อนข้างยาก หรือถ้าได้รับการถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ครุภัณฑ์บางอย่างอายุในการใช้งานหลายปีแล้ว จึงทำให้ต้องมีการซ่อมแซม บางอย่างต้องใช้งบประมาณมาก ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามความต้องการของประชาชนได้

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่มีรู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเองในส่วนของ การเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

อุปสรรค

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ถูกทิ้งพ่อแม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

การวิเคราะห์สถานการณ์การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมสูง แต่เยาวชนยัง ขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมายังอยู่ในระดับปานกลางการบริหารงาน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงาน เช่น ยานพาหนะ อุปกรณ์บำรุงเครื่องจักรกลและเครื่องใช้สำนักงาน

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสดูความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์สถานการณ์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เหมาะสมกับการส่งเสริมในเชิงการท่องเที่ยว และยังมีกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน 20 กลุ่ม

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สินและรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ่มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

จุดอ่อน

ขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลดดมพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

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

การวิเคราะห์สถานการณ์การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปี

จุดอ่อน

การจัดการศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดี ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอศรีบุญเรือง มีสถาบันการศึกษาในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปวช. ปวส. การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรค

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

**การวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ
ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

จุดแข็ง

๑. มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. มีพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารน้อย

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
จังหวัดหนองบัวลำภู มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีใน
การทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรค

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่
ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ
ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วน
ร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ
จัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ
และให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพอ
ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย
การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ
ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นสำคัญ

หมายเหตุ :-

๑. มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๘ แก้ไข
เพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๓
๒. มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองมีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๘. การผังเมือง
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๒. การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน สะดือยครอบคลุมไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดย ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึง กฎระเบียบของทางราชการ

โอกาส

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

โอกาส

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงาน
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้

คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลองแหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีหรือสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานกิจกรรมชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสารบรรณ - งานอื่น ๆ	๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสารบรรณ - งานอื่น ๆ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ๓. สร้างเสริมสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชน และพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ ๔. จัดระบบบริการทางการแพทย์ และ สาธารณสุข ๕. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗. พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ๘. ส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการและ ผู้ด้อยโอกาส ๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ๑๐. ส่งเสริมการแพทย์แผนไทย และสมุนไพรไทย ๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และ ควบคุมโรคติดต่อ ๑๒. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ ๑๓. สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น ๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ ๑๕. การประยุกต์ใช้อินนุญาโตตุลาการเพื่อพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง ๑๖. การบริการประชาชน ๑๗. การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และ นันทนาการ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. กองคลัง - ฝ่ายบัญชี - งานบัญชี - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานอื่น ๆ	๒. กองคลัง - ฝ่ายบัญชี - งานบัญชี - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานอื่น ๆ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๑. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ ๔. การบริการประชาชน

๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานดูแลรักษาซ่อมบำรุงไฟฟ้า - งานสารบรรณ - งานอื่น ๆ	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานดูแลรักษาซ่อมบำรุงไฟฟ้า - งานสารบรรณ - งานอื่น ๆ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. ส่งเสริม การอนุรักษ์ และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่าง ๆ ๔. พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน ๕. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ๖. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ๒. การบริการประชาชน ๓. การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ๑. ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน ๓. ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว ๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. กองสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา รายได้ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่น ๆ	๕. กองสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา รายได้ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่น ๆ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ๑. การจัดทำแผนแม่บทชุมชน และส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ ๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชนและประชาชนทั่วไป ๓. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทย ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน ๖. สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่ม ในรูปแบบอื่น ๆ ๗. การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ๘. ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๙. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ๑๐. การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริการ การท่องเที่ยว ๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีด้านการเกษตร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ๑. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการและ ผู้ด้อยโอกาส ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบัน ครอบครัว ๓. การบริการประชาชน
-	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของ
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะ
แวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อม
ภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนา
ของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

จุดแข็ง

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล จำนวน ๒๐ กลุ่ม

จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
๒. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๓. ประชาชนมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ของจังหวัดหนองบัวลำภู

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

๔. มีกฎหมายด้านวิชาชีพชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

อุปสรรค

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายผลประโยชน์สู่ท้องถิ่น

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การเมือง การบริหาร และการจัดการท้องถิ่น

๒. มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบาย การบริหารงาน

๓. มีงบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน

๔. ประชาชนมีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและ สามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการท้องถิ่น

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค

๑. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น เป็นการบริหารงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงนั้น

๓. โครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะ คุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

๔. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังมีติดคิดใน กระบวนทัศน์การทำงานแบบเดิม

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน อย่างต่อเนื่อง

๒. มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการ บริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

๑. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๓. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๔. ประชาชนในพื้นที่ส่วนมากมีความยากจน สนใจเรื่องปากท้องเป็นหลัก

๕. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรค

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองยังไม่มีอุปกรณ์ ความชำนาญและบุคลากร

๒. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. ประชาชนในพื้นที่มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันดีของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

๑. ค่านิยมตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิต ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นใหม่

โอกาส

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาทางด้านการศาสนา และวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

๒. ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ

๓. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ของจังหวัดหนองบัวลำภู

อุปสรรค

๑. สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทางการศึกษาเท่าที่ควร
๒. สถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ประชาชนยังมีค่านิยม และทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของเอกชน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ภารโรง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
คนงาน(งานกู้ชีพ,กู้ภัย)(ว่าง ๑)	จำนวน ๓ ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(ว่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
---------------------------------	-----------------

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-------	-----------------

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลองแหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(ว่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

พนักงานสูบน้ำ (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
พนักงานสูบน้ำ (ว่าง ๑)	จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการ นักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งาน พิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนา สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอก โรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงาน บุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ(ขง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ขง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ครู คศ.๓ (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ครู คศ.๒ (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
ครู (บุคลากรถ่ายโอน)(ว่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน ๕ ตำแหน่ง
--	-----------------

พนักงานจ้างทั่วไป

ผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีการสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานกิจกรรมชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเกษตร(ปง./ชง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
------------------------------	-----------------

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
------------------------------	-----------------

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.									
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๔	คนงาน(งานกู้ชีพ,กู้ภัย)(ว่าง ๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา(ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	วิศวกรโยธา(ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๒๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	พนักงานสูบน้ำ (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ครู คศ.๓ (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ครู คศ.๒ (บุคลากรถ่ายโอน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๗	ครู (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ(ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานการเกษตร(ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๒	๖๑	๖๑	๖๑	-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

๑. ปลัด อบต. และรองปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๕,๖๗๐	๗,๐๐๐/๗,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๔๙๕	๓,๕๐๐	๔๔๓,๙๔๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐

๒. หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	๑	๒๐,๔๔๐	-	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐

๓. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	พนักงานส่วนตำบล							
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๓๓,๕๖๐	-	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑๙,๔๘๐	-	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๓๕,๒๒๐	-	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.)	๑	๒๑,๖๒๐	-	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๖	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก.)	๑	๓๑,๘๘๐	-	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๒๗,๐๓๐	-	๓๒๔,๓๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ							
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๘,๕๘๐	-	๒๒๒,๙๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๖๙๐	-	๒๐๐,๒๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๔	๓๖,๐๐๐	-	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-
๑๒	คนงาน(งานภูมิทัศน์,ภูมิภัย)	๓	๒๗,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

๔. กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>							
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๙,๐๘๐	๓,๕๐๐	๔๒๕,๙๖๐			
๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๔๑๑,๖๐๐			
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๓๔,๖๘๐	-	๔๑๖,๑๖๐			
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๒๐,๑๒๐	-	๒๔๑,๔๔๐			
๕	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	๑	๑๘,๕๒๐	-	๒๒๒,๒๔๐			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>							
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๖,๖๖๐	-	๑๙๙,๙๒๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๗	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕. ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการยุบเลิกพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องการตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒
๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปจ./ชง.)	๑	-	-	

๖. กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>							
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>							
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๖๒๐	-	๑๓๙,๔๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๑๐๐	-	๑๔๕,๒๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๒,๕๘๐	-	๑๕๐,๙๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๘	พนักงานสูบน้ำ(บุคลากรถ่ายโอน)	๑	-	-	-	-	-	-
๙	พนักงานสูบน้ำ	๒	๙,๐๐๐	-	๒๑,๖๐๐	-	-	-

๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตราจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปัจจุบัน
จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>							
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๖,๘๖๐	๓,๕๐๐	๔๐,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๙,๘๐๐	-	๒๓,๖๐๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ(ขง.)	๑	๓๒,๒๗๐	-	๓๘,๗๗๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ขง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙,๗๒๕	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	ครู คศ.๓	๑	-	-	-	-	-	-
	ครู คศ.๒	๓	-	-	-	-	-	-
	ครู	๑	-	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>							
	<u>(บุคลากรถ่ายโอน)</u>							
๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	-	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-	-
๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐,๘๐๐	-	-	-

๘. ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องการตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑.๒
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑๖,๑๙๐	๕๘,๓๙๐	
๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑๖,๑๙๐	๕๘,๓๙๐	
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑๖,๑๙๐	๕๘,๓๙๐	

๙. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>							
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นัก บริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๖,๘๖๐	๓,๕๐๐	๔๐,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๒๐,๗๙๐	-	๒๐,๗๙๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปจ.)	๑	๒๘,๘๘๐	-	๒๘,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐
๔	เจ้าพนักงานการเกษตร(ปจ./ขง.)	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๔,๘๒๕	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>							
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๐๙๐	-	๑๓,๐๙๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐

๑๑. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๐,๙๕๐,๐๐๐	๔๒,๙๙๗,๕๐๐	๔๕,๑๔๗,๓๗๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

๔๘

การวิเคราะห์ การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๘,๖๘๐	๑๘,๖๘๐	๒๕,๖๘๐	๓๐,๖๘๐	๓๕,๖๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๘,๐๖๐	๒๑,๐๖๐	๒๔,๐๖๐	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน																
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๔๔,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๑๐,๔๐๐	๑๒,๔๐๐	๑๔,๔๐๐	(๒๐,๔๐๐)
สำนักปลัด																
๔	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๙,๓๒๐	๒๒,๓๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๔๔๐	๒๒,๔๔๐	(๓๓,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๙,๖๘๐	๑๑,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	(๑๙,๕๘๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	๒๒,๐๘๐	(๓๕,๒๒๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๒,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	(๒๓,๖๒๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	(๓๓,๘๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	๑๑,๓๖๐	๑๑,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๗,๓๖๐	(๒๓,๐๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)																
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๒,๙๖๐	-	๑	๑	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	(๑๕,๕๘๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๐,๒๘๐	-	๑	๑	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	(๑๖,๖๘๐)

ที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทนที่ คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ชำนาญ			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘				
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๑๓	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		๔	๔	-	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐*๔)		
๑๕	คนงาน(งานกู้ชีพ,กู้ภัย)	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	-	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐*๓)		
กองคลัง																						
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๐๐	๕๕๖,๖๐๐	(๓๘,๐๘๐)		
๑๗	หัวหน้าฝ่ายบัญชีบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๓,๔๔๐	๔๕๓,๔๔๐	ว่างเต็ม		
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	ยุบเลิก		
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๔๐,๓๒๐	๔๕๕,๔๒๐	๔๕๕,๔๒๐	(๓๔,๖๘๐)		
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๔๘,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๓๖๐	๒๖๖,๓๖๐	(๒๐,๑๒๐)		
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐		๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๖๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																						
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐		๑	๑	-	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๓๒,๐๘๐	๒๔๑,๐๘๐	๒๕๐,๐๘๐	๒๕๐,๐๘๐	(๑๘,๕๘๐)		
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
กองช่าง																						
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๓,๔๔๐	๔๕๓,๔๔๐	ว่างเต็ม		
๒๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๓๐๗,๖๐๐	๓๑๖,๓๒๐	๓๒๕,๖๐๐	๓๒๕,๖๐๐	ว่างเต็ม		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๓๐๗,๖๐๐	๓๑๖,๓๒๐	๓๒๕,๖๐๐	๓๒๕,๖๐๐	ว่างเต็ม		
๒๗	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐								๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๖,๓๒๐	๓๘๕,๓๒๐	๓๘๕,๓๒๐	ว่างเต็ม		

ที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทนที่ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงิน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๒๑๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	(๑๒,๖๒๐)
๒๑๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๕,๒๐๐		๑	๑	๑			๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	(๑๒,๑๐๐)
๒๑๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๕๐,๙๖๐		๑	๑	๑			๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	(๑๒,๕๘๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑๔	พนักงานสูบน้ำ(บุคลากรถ่ายโอน)	-	๑	๑	-		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑๕	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑๖	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๒๑๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๒๑๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐		๑	๑	๑			๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๒๑๙	ครู	คศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๒๐	ครู	คศ.๒	๓	๓	-		๓	๓	๓									ว่างเดิม
๒๒๑	ครู		๑	-			๑	๑	๑									ว่างเดิม
๒๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๘๐	๑๓,๘๒๐	๑๔,๑๖๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	๔๓๙,๗๒๐	(๓๒,๒๔๐)
๒๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-			๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	อัตราค่าแรงที่ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																						
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(บุคลากรถ่ายโอน)	-	๕	๕	-		๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(บุคลากรถ่ายโอน)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
กองสวัสดิการสังคม																						
๔๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๕๒๔,๖๔๐	(๓๖,๘๖๐)	
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	(๒๐,๗๘๐)	
๔๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๘,๘๘๐)	
๕๐	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปจ./ชก.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																						
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๗๘,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๘๘๐	(๑๔,๘๔๐)	
๕๒	รวม		๒๒	๔๖	๑๒,๓๗๑,๐๐๐		๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๖,๑๘๐	๓๒๖,๙๐๐	๓๒๗,๐๒๐	๑๓,๓๔๓,๑๐๐		
๕๓	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																					
๕๔	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			๑,๙๕๑,๘๘๗		
๕๕	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			๓๔.๑๑		

หมายเหตุ

รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

จำนวน

จำนวน

จำนวน

๔๐,๙๕๐,๐๐๐

๔๒,๙๕๗,๕๐๐

๔๕,๑๔๗,๓๗๕

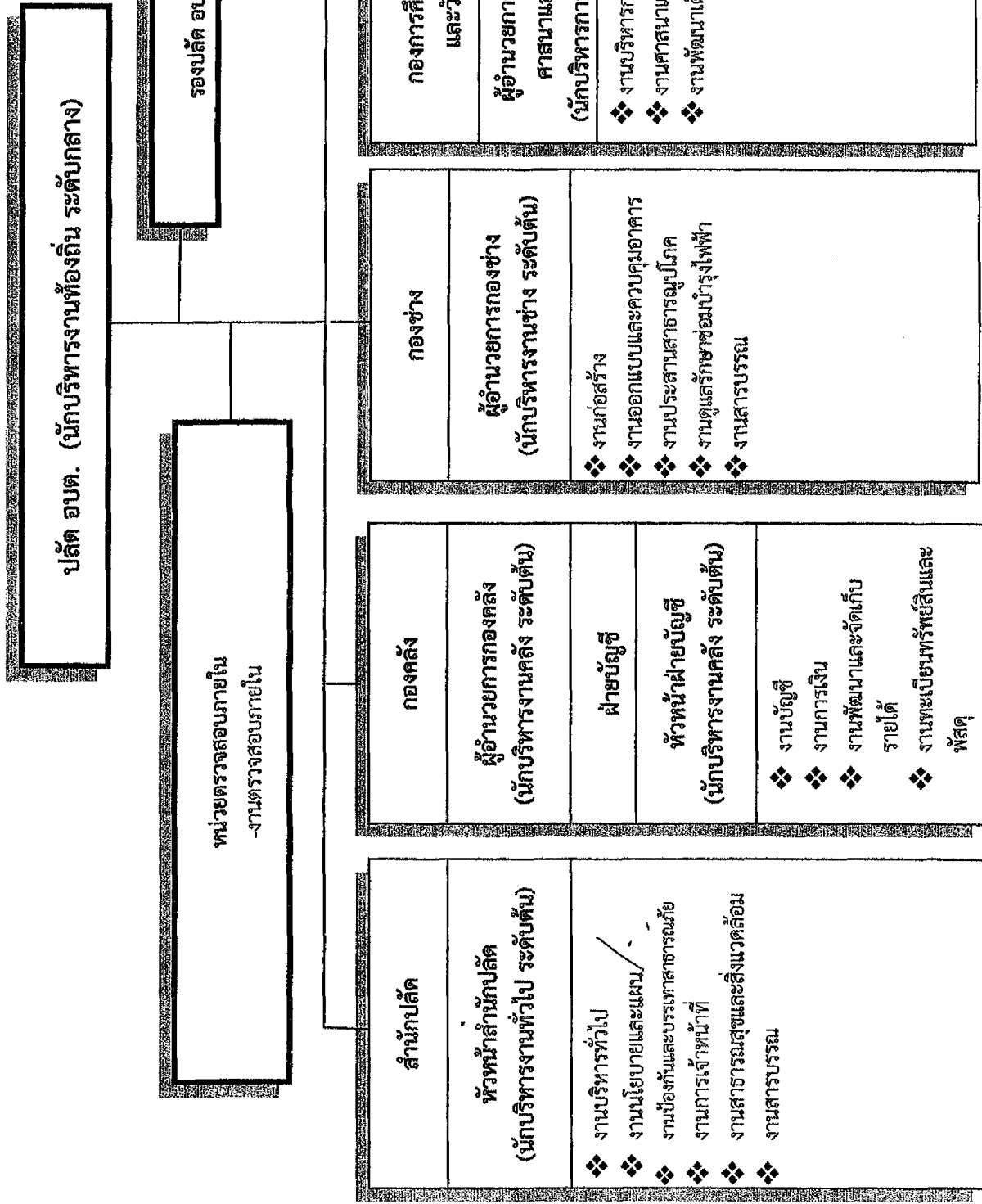
บาท

บาท

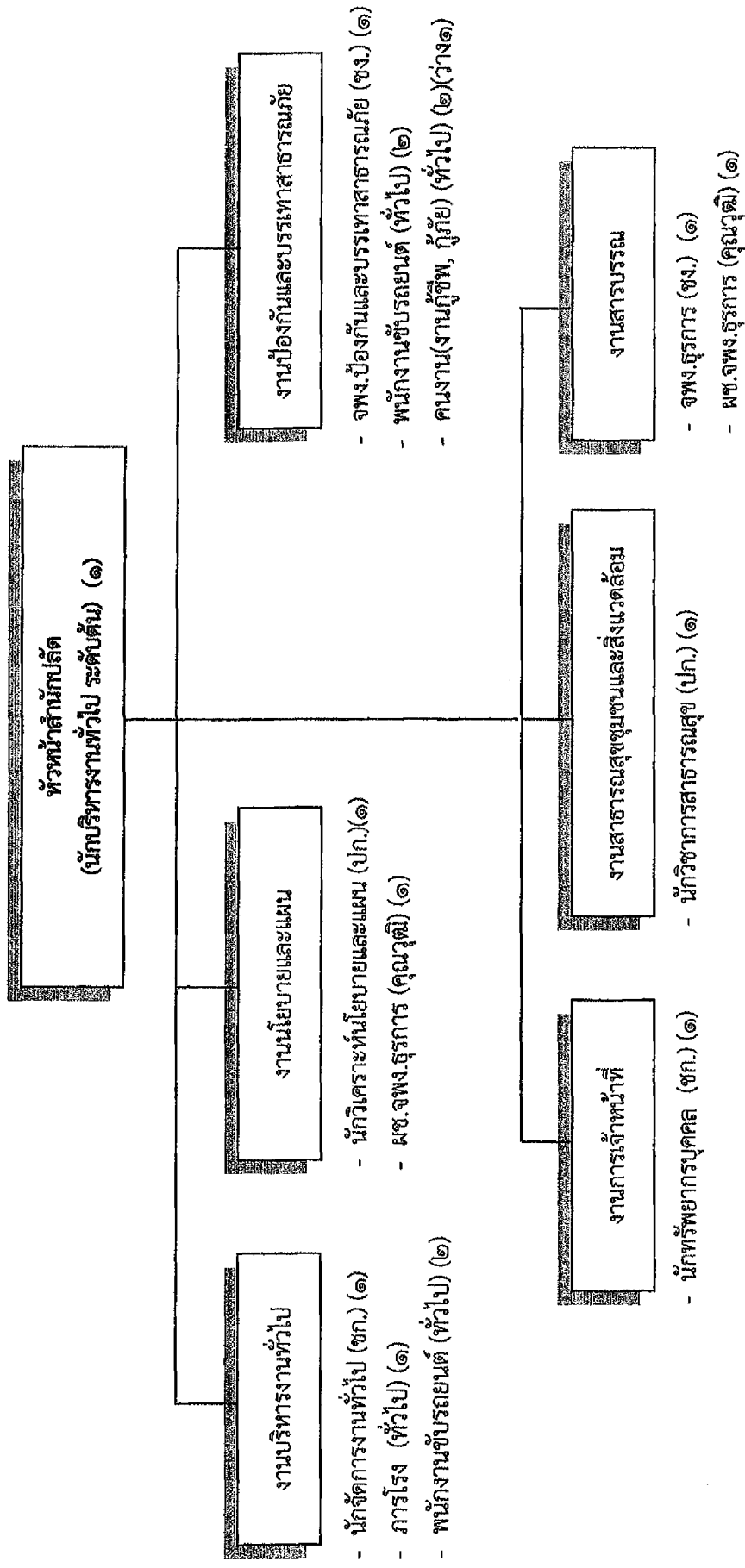
บาท

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ประเภทสามัญ



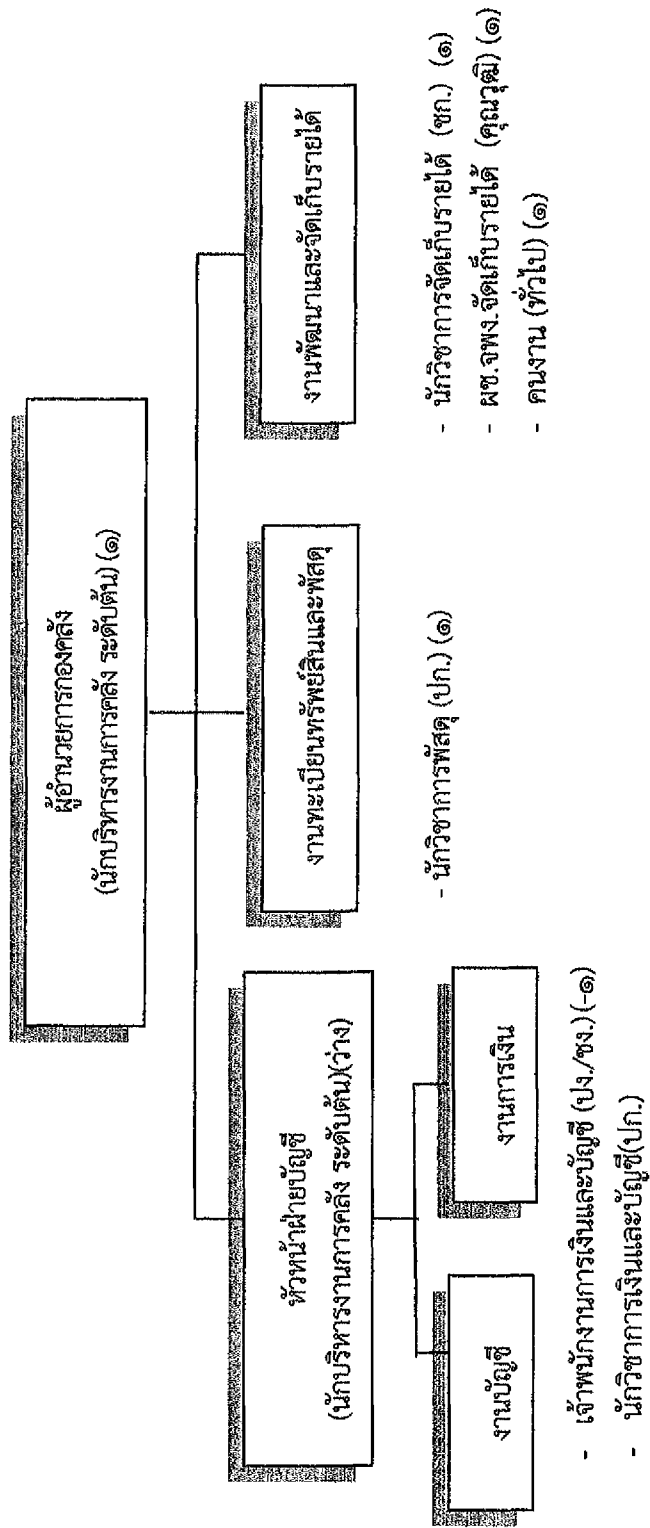
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปจ.	ชง.	ชง.พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๒	-	๗

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๒	-	๗	๙

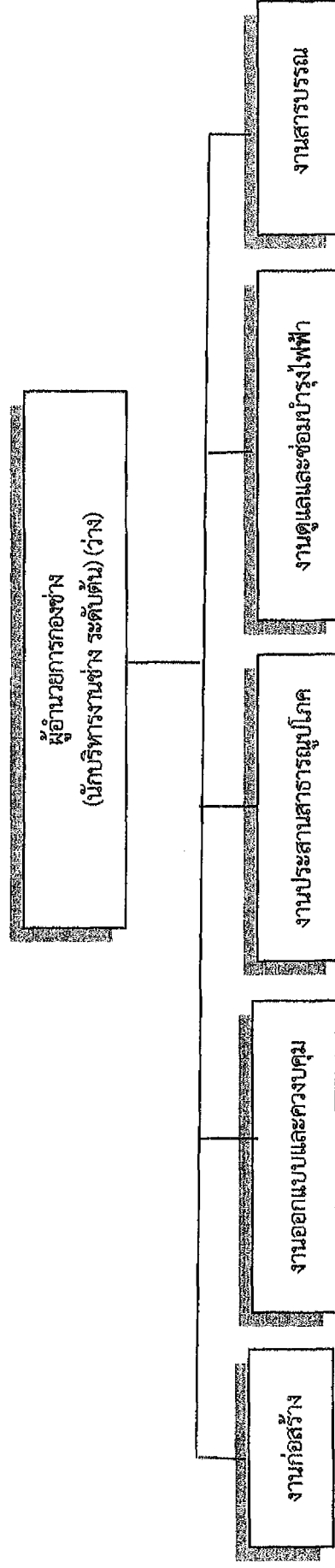
โครงสร้างองค์กร



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปจ.	ชง.	ชง.พิเศษ
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-
									๔

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง

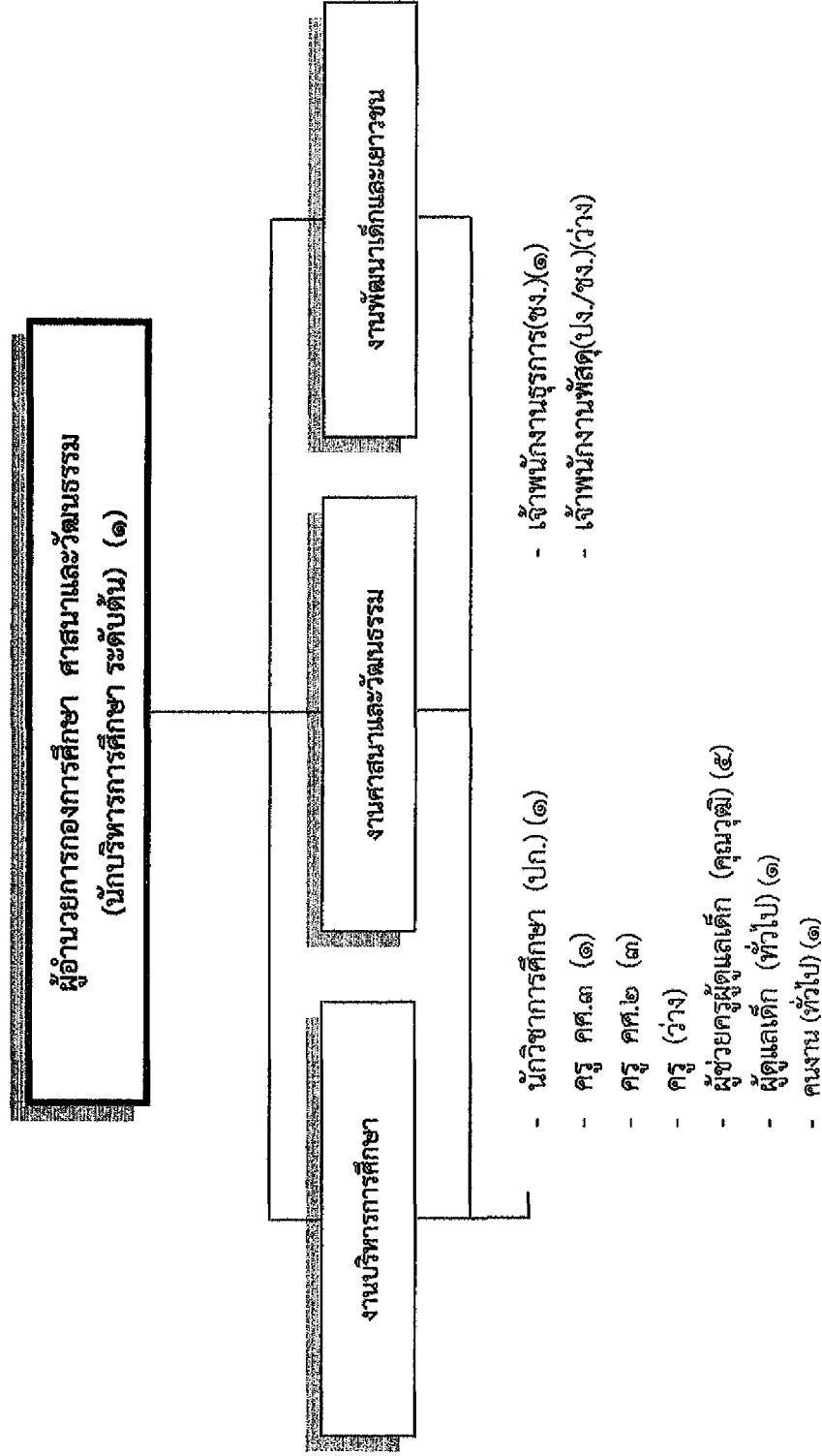


- นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (ว่าง) - ผช.นายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ) (๑) - พนง.สูบน้ำ(บุคลากรถ่ายโอน)(ทั่วไป)(๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)
- วิศวกรโยธา(ปก./ชก.) (ว่าง) - พนง.สูบน้ำ(ทั่วไป)(๑)
- พนง.สูบน้ำ(ทั่วไป)(ว่าง)

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง.พิเศษ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๓	-	๒	๕

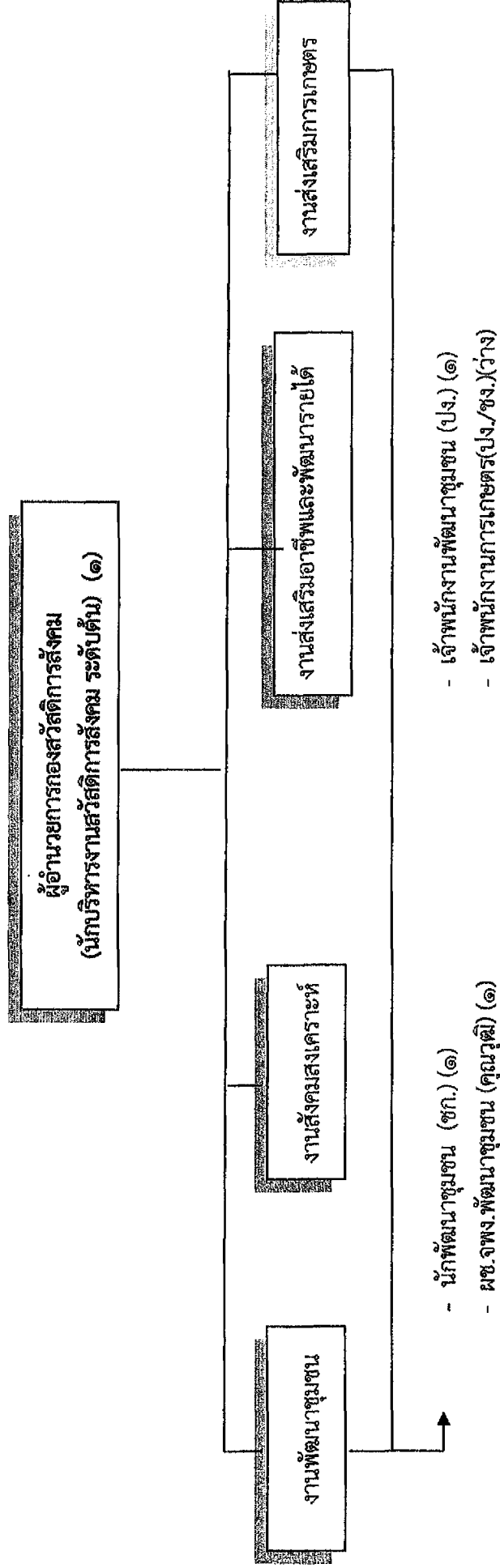
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ครู	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ขง.	ขง.พิเศษ			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๓	๗

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๕	-	๒	๗

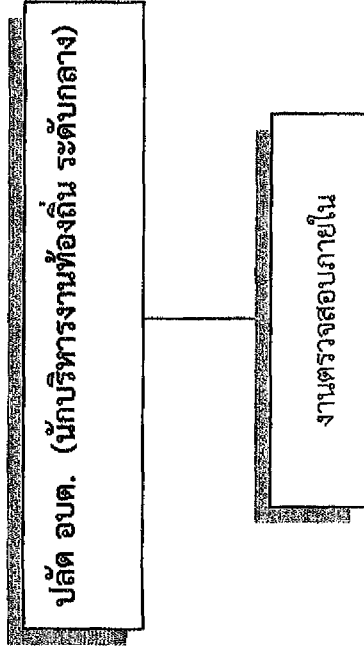
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง.พิเศษ
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-
	๓								

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	๑

หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง.พิเศษ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นสูง/ค่าตอบแทน	
๑	-	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	-	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๗๐-๓-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	
๔	สำนักงานส่วนตำบล นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๕	น.ส.จิระพรรณ ภูชื่นศรี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	
๖	น.ส.วิริยาณ์ มารศรี	นิติศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
๗	น.ส.พัชรีย์ หมื่นปัญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	
๘	สิบเอกพงษ์ธร นศศรี	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	
๙	นายพลวรรณ ลาบุญตา	สาธารณสุขศาสตร์	๗๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๗๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	
๑๐	นายวิจิตร อาสาธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๓๒๔,๓๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ											
๑๑	นางวิมลรัตน์ ทรัพย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๕๐๐	-	-	
๑๒	น.ส.สุภาวดี ลำโรงพล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๒๕๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นายสุวัตร ดวงแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายสังข์วัลล รักกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายอิศรา หนูบุญเขียว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายพรชัย ชัยพล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายบุญมี คลังอาจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายวิเชษฐ์ สิงห์พันธุ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(งานกึ่งชีพ, กู้ภัย)	-	-	คนงาน(งานกึ่งชีพ, กู้ภัย)	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายเทพา หาสา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน(งานกึ่งชีพ, กู้ภัย)	-	-	คนงาน(งานกึ่งชีพ, กู้ภัย)	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๒๐	-	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน(งานกึ่งชีพ, กู้ภัย)	-	-	คนงาน(งานกึ่งชีพ, กู้ภัย)	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง											
๒๑	นางสมมลาลัย มุ้ยมงคล	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๕๖๐
๒๒	-	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๓	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๗.	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๗.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	ยุบเลิก
๒๔	น.ส.รัตนภรณ์ ฐิติคุณวิโรจน์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	
๒๕	น.ส.พรพรรณ ดีศรี	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๕๑,๔๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	น.ส.วีรวรรณ หนัมนาก	บัญชีบัณฑิต	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ น.ส. อรุณันท์ เปรมพงศ์พลิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช. จพง. จัดเก็บรายได้	-	-	ผช. จพง. จัดเก็บรายได้	-	๒๒๒,๐๘๐	-	-	
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	นายสุเมธ คุญเพ็ญภูมิ กองช่าง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๐	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ม./จ.ม.	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ม./จ.ม.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๑	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./จ.ม.	๗๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./จ.ม.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๒	-	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ นายวิชัย อ่อนตาแสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๙,๔๔๐	-	-	
๓๔	นายอังกูร ประพาศพงษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๕,๒๐๐	-	-	
๓๕	นายจุติกรณ ภูไถน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๙๖๐	-	-	
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายอดุลย์ ึ่งด้วง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	-	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ยุบเลิก
๓๘	นายยุทธนา สุวรรณท้าว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นบันได/เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๓๙	นายเที่ยง พรหมลาย	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๓๒๐
๔๐	นายเอกอัมรินทร์ ปิ่นคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ท.	๗๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ท.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
๔๑	จำเริญภาพพงษ์ บุญอาจ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๘๗,๒๔๐	-	-	
๔๒	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ท./ช.ง.	๗๐-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ท./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๓	นางสาวกรรณ สารีตาน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ครู	ค.ศ.๓	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๑	ครู	ค.ศ.๓	๓๘๕,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	-	๕๑๙,๙๖๐
๔๔	-	ครูศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู		๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู		-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	นางเริ่มรัก ลาตบัวขาว	ครูศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๓	ครู	ค.ศ.๒	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๗๐,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๒,๓๒๐
๔๖	นางรัฐจวน อินทรเพชร	ครูศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔	ครู	ค.ศ.๒	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔	ครู	ค.ศ.๒	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๔๗	นางฉวีวรรณ เดชะกุล	ครูศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕	ครู	ค.ศ.๒	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕	ครู	ค.ศ.๒	๓๖๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๒๔๐
๔๘	-	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	-	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	-	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ผู้ช่วยครู											
๕๑	นางดวงมณี บุญเสริม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๗,๒๐๐	-	-	
๕๒	น.ส.สุพรรณิ พลงาม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๗,๒๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๓	นางณัฐณิชา อาสาธรรม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๐,๘๕๐	-	-	
๕๔	น.ส.พิกุล พลเทพา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	
๕๕	น.ส.รัตติกาล วังพุ่ม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.เบตชนก หลงน้อย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	น.ส.งามเพชร ยางศรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๘	กองสวัสดิการสังคม นายอดิเรก ไพรเขต	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๕๙	น.ส.ปัทมา จัมนพรม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔๙,๔๘๐	-	-	
๖๐	นายวุฒิศักดิ์ จิพย์ปัญญา	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๗๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	
๖๑	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๑๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๗๐-๓-๑๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีความวุฒิ น.ส.ปรางี พลงาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๘,๖๘๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน
- ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

- ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๑๒.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

- ๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
- ๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- ๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

- ๖) สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

- ๗) จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การพัฒนาพนักงานจ้าง

- ๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

- ๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

- ๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

- ๒) จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการบริหาร

- ๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีระชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

ที่ ๒๖๔ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๓) มาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต. ศรีบุญเรือง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองทราบทันที

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีระชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

ที่ นก ๗๓๑๐๑/

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการฯ

ตามคำสั่ง อบต.ศรีบุญเรือง ที่ ๒๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมฯ ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายวีระชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

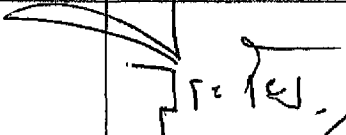
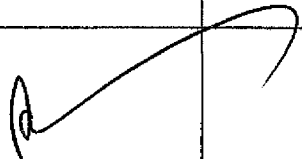
บัญชีลงเวลาผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีระชัย พลเขต	ประธานกรรมการ		
๒	นายธีระศักดิ์ สุวรรณไตร	กรรมการ		
๓	นางสุมลมาลย์ มุ้ยมงคล	กรรมการ		
๔	นายเที่ยง พรหมลาย	กรรมการ		
๕	นายอดิเรก ไพรเขต	กรรมการ		
๖	นางสาวจิระพรรณ ภูชิ้นศรี	เลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีระชัย พลเขต	ประธานกรรมการ	วีระชัย พลเขต	
๒	นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร	กรรมการ	ธีรศักดิ์ สุวรรณไตร	
๓	นางสมลมาลย์ มัยมงคล	กรรมการ	สมลมาลย์ มัยมงคล	
๔	นายเที่ยง พรมลาย	กรรมการ	เที่ยง พรมลาย	
๕	นายอดิเรก ไพรเขต	กรรมการ	อดิเรก ไพรเขต	
๖	นางสาวจิระพรรณ ภูชิ้นศรี	เลขานุการ	จิระพรรณ ภูชิ้นศรี	

ผู้ไม่มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
	-	-	-	

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานกรรมการ

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ตามคำสั่ง อบต.ศรีบุญเรือง ที่ ๒๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓
กรรมการ(ปลัด อบต.)

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จากเดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันปรับโครงสร้างเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ประเภทสามัญ มีส่วนราชการจำนวน ๕ กอง และ ๑ หน่วย คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการฯ และตามประกาศฯ ข้างต้น และมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นหลังจากมีการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประจำตำแหน่ง(ระบบแท่ง) โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ผมขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ครับ

เลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่าง ๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(ว่าง) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(ว่าง) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | | | |
|--------------------------------|-------|---|---------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
|--------------------------------|-------|---|---------|

สำนักปลัด

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

- | | | | |
|-----------------------------|-------|---|---------|
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๒ | ตำแหน่ง |
|-----------------------------|-------|---|---------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|------------------------------|-------|---|---------|
| ๙. ภารโรง | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๐. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน | ๔ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. คนงาน(งานกู้ชีพ, กู้ภัย) | จำนวน | ๓ | ตำแหน่ง |

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการพัสดุ(ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
------------------------------------	-------	---	---------

พนักงานจ้างทั่วไป

๘. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
----------	-------	---	---------

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(ว่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

๕. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

๘. พนักงานสูบน้ำ (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานสูบน้ำ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ครู คศ.๓ (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ครู คศ.๒ (บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๗. ครู (บุคลากรถ่ายโอน)(ว่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน	๕	ตำแหน่ง
--	-------	---	---------

พนักงานจ้างทั่วไป

๖. ผู้ดูแลเด็ก(บุคลากรถ่ายโอน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานการเกษตร(ปง./ชง.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

- | | |
|---------------------------------|-----------------|
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|---------------------------------|-----------------|

โดยกำหนดขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในแต่ละตำแหน่งให้จัดทำสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อแสดงให้เห็นถึงปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความต้องการกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในอนาคต

๒. มีพนักงานส่วนตำบลเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลให้เป็นตำแหน่งว่างเดิม ดังนี้

๒.๑ นางสาวภูเวียง คำบุตร ตำแหน่ง ครู ศศ.๓

๒.๒ นางพิณลักษณ์ วุทธิสิทธิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๓. ตำแหน่งที่ยุบเลิก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๓.๑ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

๔. ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๔.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ประธานกรรมการ

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

๑.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน

๑.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่าง น้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต – สมาธิตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๒.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒.๖ สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๒.๗ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง

๓.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓.๓ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๔. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน และวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการบริหาร

๔.๓ จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

มติที่ประชุม

ประธานกรรมการ

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑

กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้

คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

มติที่ประชุม

ประธานกรรมการ

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ให้นำแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองและประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรืองบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

มีกรรมการท่านใดมีอะไรจะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมก็ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวจิระพรรณ ภูชีนศรี)

เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ)

(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

(ลงชื่อ)

(นายวีระชัย พลเขต)

ผู้รับรองบันทึกการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

ข้อพิจารณาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

- เขตพื้นที่รับผิดชอบ	๔๔.๕ ตร.กม.	- จำนวนประชาชน	๕,๘๖๒ คน
- จำนวนครัวเรือน	๑,๓๖๒ ครัวเรือน	- จำนวนหมู่บ้าน	๑๒ หมู่บ้าน
- สถานีอนามัย	๒ แห่ง	- วัด	๑๒ แห่ง
- โรงเรียนประถม	๕ แห่ง	- วิทยาลัยการอาชีพ	๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓ แห่ง		
- รีสอร์ท	๗ แห่ง		
- โรงสีข้าว (ขนาดเล็ก)	๘ แห่ง		

จำนวนถนนในเขตพื้นที่

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน			
- ถนนลาดยาง	๓ สาย		
- จำนวนแม่น้ำ	๔ สาย	- คลองในเขตพื้นที่	๑๐ สาย

ข้อมูลอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

- รถยนต์	๓ คัน
- รถจักรยานยนต์	๑ คัน
- รถบรรทุกน้ำ	๒ คัน
- รถไถ	๑ คัน

๒. ฐานงบประมาณ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติที่บังคับใช้)

๒.๑ งบประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๖๖ (ตามข้อบัญญัติที่บังคับใช้)	๓๙,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
(๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	๒๘,๖๒๕,๐๔๖.๐๐ บาท
(๒) รายได้รวมเงินอุดหนุน	๓๙,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท
๒.๒ ประมาณการรายรับประจำปี และรายรับจริง ๓ ปีย้อนหลัง	
(๑) ประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๖๕	๓๘,๖๕๓,๐๐๐.๐๐ บาท
รายรับจริง ปี ๒๕๖๕	๓๙,๙๒๙,๖๘๙.๙๓ บาท
(๒) ประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๖๔	๓๘,๒๔๐,๐๐๐.๐๐ บาท
รายรับจริง ปี ๒๕๖๔	๓๘,๑๗๖,๕๑๗.๙๙ บาท
(๓) ประมาณการรายรับประจำปี ๒๕๖๓	๓๗,๙๐๗,๘๐๐.๐๐ บาท
รายรับจริง ปี ๒๕๖๓	๓๕,๗๑๑,๘๙๑.๘๙ บาท
๒.๓ รายได้ที่จัดเก็บเอง ๓ ปีย้อนหลัง	
(๑) ประจำปี ๒๕๖๕	๕๓๙,๔๕๐.๓๕ บาท
(๒) ประจำปี ๒๕๖๔	๖๑๖,๙๔๗.๐๙ บาท
(๓) ประจำปี ๒๕๖๓	๓๔๒,๒๑๓.๔๒ บาท

๒.๔ ค่าใช้จ่ายประจำปีสำหรับพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั้งหมด (รวมประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำและค่าจ้าง พนักงานจ้าง โบนัส ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินสะสมกองทุนบำเหน็จบำนาญ เงินสมทบทุนประกันสังคม เงินค่าครองชีพ เป็นต้น ที่นำมาจ่ายให้พนักงาน ลูกจ้าง

(๑)ประจำปี ๒๕๖๕ ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ ๓๓,๘๐๔,๔๘๕.๒๗ งบพัฒนา ๔๓๘,๐๐๐ บาท

(๒)ประจำปี ๒๕๖๔ ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ ๓๑,๕๙๔,๕๓๒.๖๘ งบพัฒนา ๓,๐๖๔,๓๐๐ บาท

(๓)ประจำปี ๒๕๖๓ ค่าใช้จ่ายหมวดรายจ่ายประจำ ๓๐,๙๔๐,๐๕๗.๖๗ งบพัฒนา ๓,๕๘๗,๗๕๔ บาท

๓. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓.๑ จำนวนพนักงานจ้างที่มีอยู่จริง ๒๕ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ คน
รวมทั้งหมด

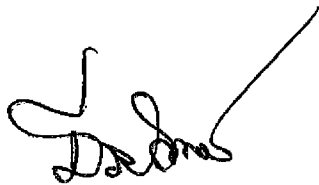
๓.๒ จำนวนพนักงานที่มีตามแผน พนักงาน ๒๖ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ คน
รวมทั้งหมด

(ตามกรอบแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

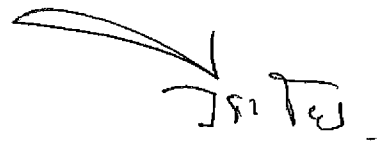
๓.๓ ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง (ก่อน) คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๒

๓.๔ ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง (หลัง) คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๙



(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง



(นายวีระชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

บัญชีเปรียบเทียบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

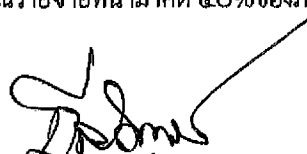
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เดิม	แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใหม่	หมายเหตุ
๑ ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) = ๑ อัตรา(ว่าง)	๑ ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) = ๑ อัตรา(ว่าง)	กรอบเดิม
๒ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) = ๑ อัตรา(ว่าง)	๒ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) = ๑ อัตรา(ว่าง)	กรอบเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	
๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. = ๑ อัตรา	๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
สำนักปลัด	สำนักปลัด	
๔ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) = ๑ อัตรา	๔ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. = ๑ อัตรา	๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๖ นักทรัพยากรบุคคล ชก. = ๑ อัตรา	๖ นักทรัพยากรบุคคล ชก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๗ นักจัดการงานทั่วไป ชก. = ๑ อัตรา	๗ นักจัดการงานทั่วไป ชก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๘ นักวิชาการสาธารณสุข ปก. = ๑ อัตรา	๘ นักวิชาการสาธารณสุข ปก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. = ๑ อัตรา	๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ชง. = ๑ อัตรา	๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ชง. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	
๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ = ๒ อัตรา	๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ = ๒ อัตรา	กรอบเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑๒ ภารโรง = ๑ อัตรา	๑๒ ภารโรง = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๑๓ พนักงานขับรถยนต์ = ๔ อัตรา	๑๓ พนักงานขับรถยนต์ = ๔ อัตรา	กรอบเดิม
๑๔ คนงานทั่วไป(งานกึ่งชีพ,กึ่งภัย) = ๓ อัตรา(ว่าง๑)	๑๔ คนงานทั่วไป(งานกึ่งชีพ,กึ่งภัย) = ๓ อัตรา(ว่าง๑)	กรอบเดิม
กองคลัง	กองคลัง	
๑๕ ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) = ๑ อัตรา	๑๕ ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๑๖ หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) = ๑ อัตรา(ว่าง)	๑๖ หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) = ๑ อัตรา(ว่าง)	กรอบเดิม
๑๗ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปจ./ชง.) = ๑ อัตรา	๑๗ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปจ./ชง.) = ๑ อัตรา	ยุบเลิก
๑๘ นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.) = ๑ อัตรา	๑๘ นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๑๙ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. = ๑ อัตรา	๑๙ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๒๐ นักวิชาการพัสดุ ปก. = ๑ อัตรา	๒๐ นักวิชาการพัสดุ ปก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	
๒๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ = ๑ อัตรา	๒๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
๒๒ คนงาน = ๑ อัตรา	๒๒ คนงาน = ๑ อัตรา	กรอบเดิม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เดิม	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใหม่	หมายเหตุ
กองช่าง	กองช่าง	
๒๓ ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) = ๑ อัตรา(ว่าง)	๒๓ ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) = ๑ อัตรา(ว่าง)	กรอบเดิม
๒๔ นายช่างโยธา (ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	๒๔ นายช่างโยธา (ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๒๕ เจ้าพนักงานธุรการ(ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	๒๕ เจ้าพนักงานธุรการ(ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๒๖ วิศวกรโยธา(ปจ./ขก.) = ๑ อัตรา	๒๖ วิศวกรโยธา(ปจ./ขก.) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	
๒๗ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า = ๑ อัตรา	๒๗ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๒๘ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ = ๑ อัตรา	๒๘ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๒๙ ผู้ช่วยนายช่างโยธา = ๑ อัตรา	๒๙ ผู้ช่วยนายช่างโยธา = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
๓๐ พนักงานสูบน้ำ (บุคลากรถ่ายโอน) = ๑ อัตรา	๓๐ พนักงานสูบน้ำ (บุคลากรถ่ายโอน) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๓๑ พนักงานสูบน้ำ = ๑ อัตรา	๓๑ พนักงานสูบน้ำ = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๓๒ พนักงานสูบน้ำ = ๑ อัตรา	๓๒ พนักงานสูบน้ำ = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๓๓ ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)= ๑ อัตรา	๓๓ ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)= ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๓๔ นักวิชาการศึกษา ปก. = ๑ อัตรา	๓๔ นักวิชาการศึกษา ปก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๓๕ เจ้าพนักงานธุรการ ขง. = ๑ อัตรา	๓๕ เจ้าพนักงานธุรการ ขง. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๓๖ เจ้าพนักงานพัสดุ(ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	๓๖ เจ้าพนักงานพัสดุ(ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๓๗ ครู คศ.๓ (บุคลากรถ่ายโอน) = ๒ อัตรา	๓๗ ครู คศ.๓ (บุคลากรถ่ายโอน) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๓๘ ครู คศ.๒ (บุคลากรถ่ายโอน) = ๓ อัตรา	๓๘ ครู คศ.๒ (บุคลากรถ่ายโอน) = ๓ อัตรา	กรอบเดิม
	๓๙ ครู (บุคลากรถ่ายโอน) = ๑ อัตรา(ว่าง)	กรอบเดิม
	๔๐ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก = ๑ อัตรา	กำหนดเพิ่ม
	๔๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก = ๑ อัตรา	กำหนดเพิ่ม
	๔๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก = ๑ อัตรา	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	
๓๙ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน) = ๕ อัตรา	๔๓ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน) = ๕ อัตรา	กรอบเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	
๔๐ ผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน) = ๑ อัตรา	๔๔ ผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๔๑ คนงาน = ๑ อัตรา	๔๕ คนงาน = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
	กองสวัสดิการสังคม	
๔๒ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)= ๑ อัตรา	๔๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)= ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๔๓ นักพัฒนาชุมชน ขก. = ๑ อัตรา	๔๗ นักพัฒนาชุมชน ขก. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๔๔ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปจ. = ๑ อัตรา	๔๘ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปจ. = ๑ อัตรา	กรอบเดิม
๔๕ เจ้าพนักงานเกษตร(ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	๔๙ เจ้าพนักงานเกษตร(ปจ./ขง.) = ๑ อัตรา	กรอบเดิม

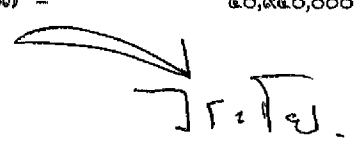
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เดิม	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใหม่	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	
๔๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน = ๑ อัตรา	๕๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน = ๑ อัตรา	กรอบเดิม

ภาระค่าใช้จ่าย (เดิม)					ภาระค่าใช้จ่าย (ใหม่)				
ปีงบประมาณ	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	ประโยชน์ ตอบแทนอื่น	รวม	ปีงบประมาณ	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	ประโยชน์ ตอบแทนอื่น	รวม
๒๕๖๖	๙,๙๐๑,๓๘๐	๒,๑๔๓,๓๒๐	๑,๘๐๖,๗๐๕	๑๓,๘๕๑,๔๐๕	๒๕๖๗	๑๐,๔๔๑,๖๘๐	๒,๑๙๗,๕๐๐	๑,๘๙๕,๘๗๗	๑๔,๕๓๕,๐๕๗
	๒๕.๓๙	๕.๕๐	๔.๖๓	๓๕.๕๒		๒๕.๕๐	๕.๓๗	๔.๖๒	๓๕.๔๙

หมายเหตุ เงินงบประมาณรายจ่ายที่นำมาคิด ๔๐%ของภาระค่าใช้จ่ายในงบประมาณฯ ๒๕๖๗ = ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท


(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

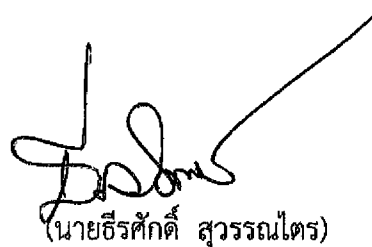
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง


(นายวีระชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง
อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

รายการ	ข้อมูล	หมายเหตุ
อบต.สามัญ		
๑. จำนวนพื้นที่	๔๔.๕ ตร.กม.	
๒. จำนวนประชากร		
๒.๑ ชาย	๒,๔๗๙ คน	
๒.๒ หญิง	๒,๘๘๓ คน	
รวม	๕,๓๖๒ คน	
๓. จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.	๑,๓๖๒ หมู่บ้าน ๑๒ ชุมชน	
๔. อัตรากำลังปัจจุบัน		
๔.๑ อัตรากำลังตามกรอบ	๕๙ อัตรา	
๔.๒ มีคนครอง	๔๗ อัตรา	
๔.๓ อัตราว่าง	๑๒ อัตรา	
๕. ข้อมูลอื่น ๆ (ถ้ามี)		



(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

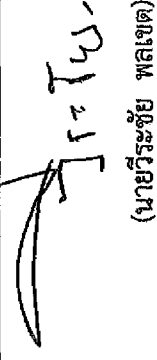
แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความ เห็นชอบ ของ ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	
๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ทง.) ๗๐-๓๐-๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑. เพื่อการบริหารงานของ อบต. สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น และนโยบายของรัฐบาล ๒. มีการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคลซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นมา เนื่องจากมีการปรับอัตราเงินเดือน	๕๗/๑๑	๖/๒	-/๑	-/๒	-/-	อยู่ (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)		


(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

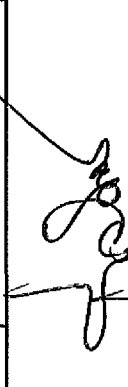

(นายวีระชัย พลเขต)

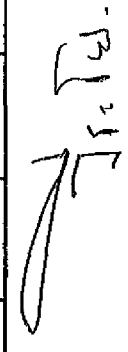
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็นชอบ ของ ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๓	กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๑. เพื่อการบริหารงานของ อบต. สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น และนโยบายของรัฐบาล ๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น เกิดผลสัมฤทธิ์ต่ออำนาจหน้าที่ที่รองรับภารกิจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน	๕๗/๑๑	๗/๒	-/-	-/๗	-/-	ไม่อยู่ (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	


(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)


(นายวิระชัย พลเขต)

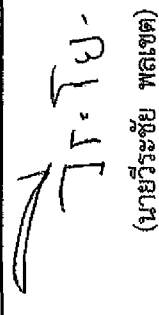
หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอสรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ชื่อนิติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗๐-๘-๑๑-๔๒๐๑-๐๐๑	ชวยบเล็ก		กองคลัง	๑. เพื่อการบริหารงานของ อบต. สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นและนโยบายของรัฐบาล ๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เกิดผลสัมฤทธิ์ต่ออำนาจหน้าที่รองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน ๒. มีการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นมาเนื่องจากมีการปรับอัตราเงินเดือน ๔. ปริมาณงานกองคลัง อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๒.๓๔๘ ซึ่ง จำนวนผู้ปฏิบัติงานมี ๗ อัตรา	อยู่ (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	


(นายวิระชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

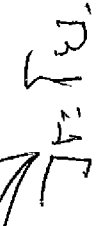
๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ (๓)	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง (๔)	ขออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและความจำเป็น (๘)	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๙)	ความเห็น ก.อบต. (๑๐)
๓	กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	กำหนดตำแหน่งใหม่		กองการศึกษาฯ	๑. เพื่อการบริหารงานของ อบต. สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นและนโยบายของรัฐบาล ๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เกิดผลสัมฤทธิ์ต่ออำนาจหน้าที่รองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงาน ๓. เพื่อภารกิจงานด้านธุรการ ให้มีประสิทธิภาพและความเป็นไปตามระเบียบฯ กำหนด ๔. ปริมาณงานกองการศึกษาฯ อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๖.๒๑๓ ซึ่งจำนวนผู้ปฏิบัติงานมี ๑๔ อัตรา ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ไม่อยู่ (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)	



(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง



(นายวิรัชชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ว่าง	-	๑	
๒	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ว่าง	-	๑	
๓	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล(ขก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป(ขก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ขง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	๗๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ขง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>				
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๔	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๕	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๖	-	ภารโรง	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๗	-	คนงาน(งานกู้ชีพ กู้ภัย)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๘	-	คนงาน(งานกู้ชีพ กู้ภัย)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๙	-	คนงาน(งานกู้ชีพ กู้ภัย)	ว่าง	-	๑	

๒) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ว่าง	-	๑	
๒	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา(ปง./ขง.)	ว่าง	-	๑	
๓	๗๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ขง.)	ว่าง	-	๑	
๔	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา(ปก./ขก.)	ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>				
๕	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๘	-	พนักงานสูบน้ำ	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	-	พนักงานสูบน้ำ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐	-	พนักงานสูบน้ำ	ว่าง	-	๑	

๓) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี	ว่าง	-	๑	
๓	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ขง.)	ว่าง	-๑	๑	
๔	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ(ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>				
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๘	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	

๔) ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

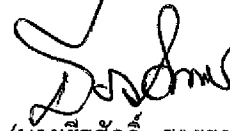
ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๗๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน(ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๗๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๗๐-๓-๑๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร(ปง./ชง.)	ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>				
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	

๕) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา(ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒	ครู คศ.๓	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๓	ครู คศ.๒	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔	ครู คศ.๒	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕	ครู คศ.๒	ไม่ว่าง	-	๑	
๗		ครู	ว่าง	-	๑	
๘	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ(ชง)	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	๗๐-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	ว่าง	-	๑	
๑๐		ผู้อำนวยการกองการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	.+๑	๑	
๑๑		ผู้อำนวยการกองการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	.+๑	๑	
๑๒		ผู้อำนวยการกองการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	.+๑	๑	
		<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>				
๑๓	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๔	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๗	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๘	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	

๖) ฝ่ายตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก.)	ไม่ว่าง	-	๑	



(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

รายจ่ายประจำปี				รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑)	(๒)	รายจ่าย		(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่ เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอน แทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๔๐,๙๕๐,๐๐๐	๑,๙๕๐,๐๐๐	๕.๑๖๒	๑๐,๔๔๑,๖๘๐	๒๕.๕	-	-	๒,๑๙๗,๕๐๐	๕.๓๖๖	๑,๘๘๕,๘๗๗	๑๔,๕๒๔,๐๕๗	๓๕.๔๙	



(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

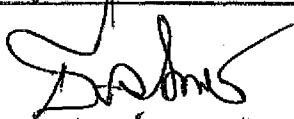
**บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./พง.) สังกัด กองคลัง**

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ประมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	การรับ - จ่ายเงิน	๖๐	๔	๒๔๐	๐.๐๐๓
๒	จัดทำการรับเงินประเภทต่างๆ (ใบนำส่งเงิน/ใบสำคัญสุรพำนำส่งเงิน)	๑๐	๒๕๕	๒,๕๕๐	๐.๐๓๑
๓	จัดทำฎีกากองคลัง	๒๐	๑,๒๐๐	๒,๔๐๐	๐.๒๙๐
๔	จัดทำเช็ค/ใบถอน เบิกจ่ายเงินต่าง ๆ	๒๐	๑,๒๐๐	๒,๔๐๐	๐.๒๙๐
๕	รายงานเงินรับฝากต่าง ๆ (ภาษีหัก ณ ที่จ่าย/ประกันสังคม/การชำระเงินสวัสดิการ/ศพค./ ศพส./ ฯลฯ)	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๒๖
๖	จัดทำทะเบียนควบคุมการบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณ	๖๐	๑,๒๐๐	๗,๒๐๐	๐.๘๗๐
๗	จัดทำทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายใบเสร็จรับเงินต่าง ๆ (ไตรมาส)	๓๐	๔	๑๒๐	๐.๐๐๑
๘	จัดทำทะเบียนควบคุมประกันสัญญา (รายไตรมาส)	๓๐	๔	๑๒๐	๐.๐๐๑
๙	นำจ่ายเงินให้บริษัท, ห้างร้าน หน่วยงานต่างๆ	๑๕	๑,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗
๑๐	ร่วมเป็นกรรมการจัดหาพัสดุ	๑๒๐	๓๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๑	ร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๒๖
๑๒	ให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่	๓๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๓	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๑๕	๔๕๐	๐.๐๐๕
รวม					๑.๘๔๘


 (นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)
 หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ
พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) สังกัด กองคลัง

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	การรับ - จ่ายเงิน	๔	๔	๔	
๒	จัดทำการรับเงินประเภทต่างๆ (ใบนำส่งเงิน/ใบสำคัญสุรพำส่งเงิน)	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	
๓	จัดทำฎีกากองคลัง	๑,๓๐๘	๑,๑๐๓	๑,๑๖๑	
๔	จัดทำเช็ค/ใบถอน เบิกจ่ายเงินต่าง ๆ	๑๒	๑๒	๑๒	
๕	รายงานเงินรับฝากต่าง ๆ (ภาษีหัก ณ ที่จ่าย/ประกันสังคม/การชำระเงิน สวัสดิการ/ขพค./ขพส./ฯลฯ)	๑,๓๐๘	๑,๑๐๓	๑,๑๖๑	
๖	จัดทำทะเบียนควบคุมบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณ	๔	๔	๔	
๗	จัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายใบเสร็จรับเงินต่าง ๆ (ไตรมาส)	๔	๔	๔	
๘	จัดทำทะเบียนคุมประกันสัญญา (รายไตรมาส)	๑,๓๐๘	๑,๑๐๓	๑,๑๖๑	
๙	นำจ่ายเงินให้บริษัท, ห้างร้าน หน่วยงานต่างๆ	๑๐	๑๐	๑๐	
๑๐	ร่วมเป็นกรรมการจัดหาพัสดุ	๑๒	๑๒	๑๒	
๑๑	ร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	
๑๒	ให้คำปรึกษาแนะนำตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่	๑๕	๑๕	๑๕	
๑๓	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๔	๒๖	๓๕	


(นายธีรศักดิ์ สุวรรณไตร)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนศรีบุญเรือง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีระชัย พลเขต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง