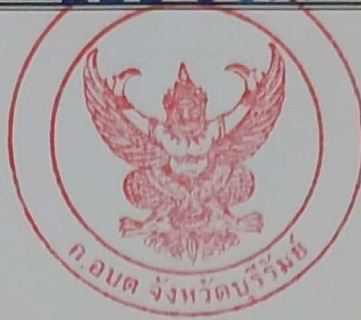


-ฉบับ อบต.-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่

อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์

จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. ๐๔๔-๖๖๖๓๗๒ Fax. ๐๔๔-๖๖๖๓๗๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่เป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจ ในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น

ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน
ราชการเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้
กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด
การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ
ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสาร
ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ
งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียน
คุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดสองประจำเดือน ประจำปีงานเกี่ยวกับการ
พัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การ
จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร
ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ
ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ
อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐานงานแผนงานและวิชาการงานนิเทศและ
ประกันคุณภาพการศึกษางานประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี
และนวัตกรรมทางการศึกษาการศึกษาปฐมวัยงานระบบสารสนเทศงานวิจัยและประเมินผลการศึกษา
งานศึกษานอกระบบแหล่งเรียนรู้เครือข่ายชุมชนงานประเพณีศาสนาศิลปวัฒนธรรมงานบริหารทั่วไปงานธุรการ
งานการศึกษาตามอัธยาศัยและนอกระบบงานพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษางานพัสดุงานการเงินและบัญชี
งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรังคุณภาพต่ำ
- ๑.๒ ไม่มีระบบการระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ โทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์บ้านยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ การส่งเสริมให้แก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ
- ๒.๓ ต้นทุนในการผลิตสูงแต่ผลผลิตที่ได้ไม่ได้ผลผลิตเท่าที่ควร
- ๒.๔ ไม่มีตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๕ ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้านเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓.๓ ประชาชนในพื้นที่มีการว่างงานในช่วงฤดูหลังการเก็บเกี่ยว
- ๓.๔ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ๔.๒ เขตประปาภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๓ น้ำประปาไม่สามารถนำมาดื่มได้
- ๔.๔ มีวัชพืชตามแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๔.๕ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอตลอดปี
- ๔.๖ ขาดแคลนน้ำดื่มที่สะอาด

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในพื้นที่
- ๕.๒ ประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องด้านโภชนาการ
- ๕.๓ ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว
- ๕.๔ ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะที่เหมาะสม

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบลขาดความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย
- ๖.๒ ขาดสื่อในการประชาสัมพันธ์ผลงานของ อบต.
- ๖.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ๖.๔ สมาชิก อบต. ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต.
- ๖.๕ มีอาคารในการจัดเก็บวัสดุ ครุภัณฑ์ ของ อบต. ไม่เพียงพอ
- ๖.๖ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในกิจการของ อบต. เท่าที่ควร
- ๖.๗ พนักงานส่วนตำบลมีน้อยหากงานที่ทำมีมาก

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ งบประมาณในการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนไม่เพียงพอ
- ๗.๒ อุปกรณ์การเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ และจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ๗.๓ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านมีหนังสือไม่เพียงพอ
- ๗.๔ งบประมาณสนับสนุนในด้านการส่งเสริมประเพณีต่าง ๆ น้อย

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ การบุกรุกทำลายป่าในเขตป่าหมู่บ้านยังคงมีอยู่
- ๘.๒ ที่สาธารณะถูกบุกรุกขาดการตรวจสอบและแนวเขตที่ไม่ชัดเจนแน่นอน
- ๘.๓ มีการทิ้งขยะในที่สาธารณะและตามถนนทางอยู่เป็นประจำ
- ๘.๔ สภาพดินเสื่อมคุณภาพและขาดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรแบบยั่งยืน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีและระบบวางท่อระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน

- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้านให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ลูกรัง, หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ก่อสร้างถนนดิน ลูกรัง หินคลุก คอนกรีต ถนนลาดยาง ให้สัญจรไปมาได้สะดวก

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรประจำตำบล
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงานเป็นประจำ
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์แก่กลุ่มอาชีพในตำบล
- ๒.๔ สนับสนุนให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่เกษตรกร

๓. ความด้านสังคม

- ๓.๑ ให้มีโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓.๒ ให้มีโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
- ๓.๓ ให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ
- ๓.๔ ให้มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการในด้านต่าง ๆ
- ๓.๕ ให้มีการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนพิการ คนชรา ให้เพียงพอ

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขิน
- ๔.๒ จัดซื้อเครื่องกรองน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน
- ๔.๓ ขยายและปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๔.๔ ขุดสระน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๕ ก่อสร้างถังเก็บน้ำฝนแบบมาตรฐาน
- ๔.๖ กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ จัดให้มีการพ่นสารเคมีเพื่อกำจัดยุงลาย
- ๕.๒ จัดซื้อเครื่องพ่นสารเคมีให้เพียงพอ
- ๕.๓ จัดอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการให้แก่กลุ่มแม่บ้าน
- ๕.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการรักษาสุขภาพตนเองและครอบครัวด้วยตนเอง
- ๕.๕ จัดหาถังขยะให้เพียงพอและก่อสร้างเตาเผาขยะที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ จัดหาที่ทิ้งขยะเพิ่มเติม

๖. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๖.๑ ส่งสมาชิก อบต. พนักงานส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมตามสถานที่ต่าง ๆ
- ๖.๒ ปรับปรุงอาคารที่ทำการสำนักงาน อบต. ให้สะอาดเรียบร้อย
- ๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของ อบต.
- ๖.๔ จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๖.๕ จัดทัศนศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ
- ๖.๖ จัดให้มีสื่อในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของ อบต.

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ สนับสนุนงบประมาณด้านการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ๗.๒ สนับสนุนอาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวันศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ที่ขาดแคลน
- ๗.๓ ส่งเสริมการจัดประเพณีต่าง ๆ ในเขตพื้นที่
- ๗.๔ สนับสนุนวัสดุการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ที่ขาดแคลน
- ๗.๕ จัดหาหนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือเอกสารที่เป็นประโยชน์และหาที่สำหรับอ่านหนังสือ
- ๗.๖ ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและวันสำคัญทางศาสนาและงานรัฐพิธี

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ จัดโครงการปลูกป่าทดแทนที่ถูกทำลาย
- ๘.๒ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชน เรื่อง การฟื้นฟูสภาพดิน
- ๘.๓ รณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น
- ๘.๔ ส่งเสริมกลุ่มองค์กรชุมชนและประชาชนเป็นอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๘.๕ ส่งเสริมการปลูกป่าตามแนวพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ
- ๘.๖ จัดหาที่ทิ้งขยะของหมู่บ้าน
- ๘.๗ ส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุ์ปลาตามแหล่งน้ำต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑. ความเป็นมา

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไป ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มี การแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการ ประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

วิสัยทัศน์ประเทศไทย ... “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และ มีความมั่นคงในภูมิทัศน์ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนา ที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการ คมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของ ประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะ ต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมี ความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความ เอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

เป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมีมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๑. การรักษาความสงบภายในประเทศ

๑. การพัฒนาและเสริมสร้างคนในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
๒. การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็น ปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
๑. การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน
๒. การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่
๓. การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้
๔. การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทางทะเล
๓. การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
๑. การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การพัฒนาและฝึกพลกำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับ
๓. การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ
๔. การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ
๑. การเสริมสร้างและรักษาดุลยภาพสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ

๒. การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค
๓. การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กร ภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ
๕. การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม
๑. การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตามเฝ้าระวังแจ้งเตือนป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม
๒. การบริหารจัดการความมั่นคงให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ๆ
๓. การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

(๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำมาทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

(๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ

(๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้ และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๑. การเกษตรสร้างมูลค่า
 ๑. เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น
 ๒. เกษตรปลอดภัย
 ๓. เกษตรชีวภาพ
 ๔. เกษตรแปรรูป
 ๕. เกษตรอัจฉริยะ
๒. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
 ๑. อุตสาหกรรมชีวภาพ
 ๒. อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร
 ๓. อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์
 ๔. อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์
 ๕. อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ
 ๓. สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
 ๑. ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม
 ๒. ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ
 ๓. ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย

๔. ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ
๕. ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค
 ๔. โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
๑. เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ
๒. สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ
๓. เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่
๕. รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค
 ๕. พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่
๑. สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ
๒. สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน
๓. สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด
๔. สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล
๕. ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียศศักดิ์ อุดม โอปปอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
๒. การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว
๓. การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษา
๑. การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา
๒. การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
๓. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ
๔. การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม
๕. การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
 ๔. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๑. ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย
๒. ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น
๓. ช่วงวัยแรงงาน
๔. ช่วงวัยผู้สูงอายุ
๕. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
๑. การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑
๒. การเปลี่ยนโฉมบทบาท 'ครู' ให้เป็นครูยุคใหม่
๓. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท

๑. การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
๑. ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก
๒. ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค
๓. กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร
๔. เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ และมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน
๕. สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม
๖. ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสโดยตรง
๗. สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
๘. สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง
 ๒. การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
๑. พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในภูมิภาค
๒. กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ
๓. จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัย ให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต
๔. ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวาง ระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด
๕. สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม
๖. การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่
 ๓. การเสริมสร้างพลังทางสังคม
๑. สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม
๒. การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
๓. สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชา สังคมและภาคประชาชน
๔. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม
๕. สนับสนุนการพัฒนาบนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
๖. สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับ สังคมยุคดิจิทัล
 ๔. การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการ จัดการตนเอง
๑. ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถใน การจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพครอบครัว การเงินและอาชีพ
๒. เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง
๓. สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน
๔. สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง ในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและ

คุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๑. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

๑. เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการ สร้างความสามารถในการแข่งขัน
๒. อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด
๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ
๔. รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๒. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

๑. เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล
๒. ปรับปรุง พื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ
๓. พื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไข ทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม
๔. พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 ๓. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
๑. ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
๒. มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๓. มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐและภาคเอกชน
๔. พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ
๕. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่าง ต่อเนื่อง
๑. จัดทำแผนผังภูมิโนเวศเพื่อการพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่ อนุรักษ์ตามศักยภาพและความเหมาะสมทางภูมิโนเวศอย่างเป็น เอกภาพ
๒. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มี การบริหารจัดการตามแผนผังภูมิ โนเวศอย่างยั่งยืน
๓. จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตร ทั้งระบบ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล
๔. สงวนรักษา อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดก ทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐาน วัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
๕. พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในท้องถิ่น
๖. เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับ ความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติ ใหม่และอุบัติซ้ำ
 ๕. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๑. พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ
๒. เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้าง มูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ ทัดเทียมกับระดับสากล
๓. พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงาน ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๔. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน
๕. พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตรและอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและ การเข้าถึงอาหาร
๖. ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ
๑. ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย
๒. พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม
๓. จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่สำคัญ
๔. พัฒนาและดำเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคต ประเทศ ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมี ขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการ ให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและ เปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกใน การปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่ จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวก

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
๑. การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับ แนวหน้าของภูมิภาค
๒. ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยง การพัฒนาในทุก ระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
๑. ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
๒. ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
๓. ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ในทุกระดับ
๓. ภาครัฐมีขนาดเล็ก gọn เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการ พัฒนาประเทศ
๑. ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
๒. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
๓. ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น หน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔. ภาครัฐมีความทันสมัย

๑. องค์การภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
๒. พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
๕. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๑. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
๒. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๒. บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
๓. การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้
๔. การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบ แบบบูรณาการ
๗. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
๑. ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง
๒. มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น
๓. การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค
๑. บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลัก ประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
๒. ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอน ของการค้นหาความจริง
๓. หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน
๔. ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วม ของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม
๕. พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ
(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

๑. วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลกเศรษฐกิจมั่นคง สังคมสันติสุข ๙ ดี”

๒. วิสัยทัศน์ของกลุ่มจังหวัด (Vision)

“ประตูอีสานสู่สากล (Northeast gateway to Global communities)”

๓. เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด (Goals)

“สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมีศักดิ์ศรี”

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๔.๑ การพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ)

- ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดสุรินทร์
- ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา, ชัยภูมิ, บุรีรัมย์

๔.๒ การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร

- ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา
- ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ, สุรินทร์, บุรีรัมย์

๔.๓ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ

- ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดชัยภูมิ
- ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา, สุรินทร์, บุรีรัมย์

๔.๔ การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์

- ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา
- ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ, สุรินทร์, บุรีรัมย์

๔.๕ การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดบุรีรัมย์
- ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา, สุรินทร์, ชัยภูมิ

๕. ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของกลุ่มจังหวัด (Strategies)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ การยกระดับศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์
แบบบูรณาการและยั่งยืน

๑.๑ ส่งเสริมการลงทุนโดยเน้นวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs)

๑.๒ พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๑.๓ ยกระดับมาตรฐานสถานประกอบการ

๑.๔ ผลักดันอุตสาหกรรมประกอบตัวถังรถยนต์โดยสารและรถบรรทุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร

๒.๑ เพิ่มความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายสถาบันเกษตรกรเพื่อการแปรรูปและการตลาด

๒.๒ การเพิ่มศักยภาพในการผลิต แปรรูปและการส่งออก

๒.๓ การรักษาสีเขียว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไหมและอุตสาหกรรมสิ่งทอ

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไหม

๓.๑ การตลาดนำการผลิต

- ๓.๒ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ผ้าไหม
- ๓.๓ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
- ๓.๔ การพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- ๓.๕ การส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- ๓.๖ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้
- ๓.๗ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๔.๑ การเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
- ๔.๒ การพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรม
- ๔.๓ การเพิ่มศักยภาพสินค้าและบริการ
- ๔.๔ การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๔.๕ การพัฒนาผู้มีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว

๖. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มจังหวัด

- ๑. จำนวนการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มขึ้น (คน)
- ๒. เพิ่มพื้นที่เพาะปลูกข้าวหอมมะลิอินทรีย์ (ไร่)
- ๓. ผลผลิตข้าวหอมมะลิต่อไร่สูงขึ้น (ก.ก./ไร่)
- ๔. ผลผลิตมันสำปะหลังต่อไร่สูงขึ้น (ตัน/ไร่)
- ๕. จำนวนสมาชิกในกลุ่มผลิตภัณฑ์ไหมได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน (ราย)
- ๖. มูลค่าการผลิตผ้าไหมเพิ่มขึ้น (ล้านบาท/ปี)
- ๗. จำนวนการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพิ่มขึ้น (คน)
- ๘. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น (คน)
- ๙. ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว/คนเพิ่มขึ้น (บาท)
- ๑๐. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น (แห่ง)

๗. ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มจังหวัด (Blueprint for Change)

๑. ด้านบุคลากร

- ๑.๑ สนับสนุนให้มีที่ปรึกษาในการปรับปรุงระบบคุณภาพของโรงงานและระบบการขนส่งเชิงพาณิชย์ (Logistics)
- ๑.๒ ควรให้มีการศึกษาการจัดระบบ Logistics ในพื้นที่เพื่อเป็นแหล่งขนส่งทางพาณิชย์
- ๑.๓ ปรับทัศนคติแรงงานและผู้ที่จะเข้าสู่แรงงานในภาคอุตสาหกรรมให้มีจิตสำนึกและวินัยอุตสาหกรรม

๒. ด้านเทคโนโลยี

ให้รัฐส่งเสริมผู้เชี่ยวชาญเพื่อ

- ๒.๑ ถ่ายทอดเทคโนโลยีเรื่อง Biogas ให้แก่ผู้ประกอบการ
- ๒.๒ R&D ผลิตภัณฑ์เพื่อให้หลากหลายและเพิ่มมูลค่า
- ๒.๓ จัดตั้งระบบศูนย์สารสนเทศด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอจังหวัดชัยภูมิ

๓. ด้านการขนส่ง

- ๓.๑ ควรพัฒนาการขนส่งทางรถไฟ ให้สามารถรองรับการขนส่งสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Container Yards) และควรมีสถานีขนส่งสินค้าทางรถไฟ โดยเฉพาะ

๔. ด้านกระบวนการทำงาน

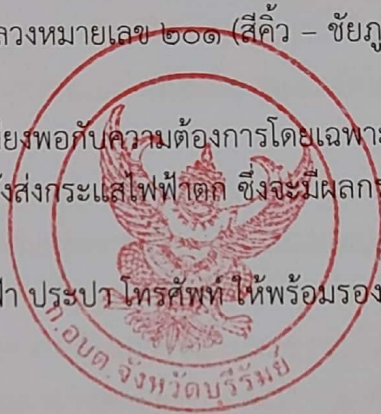
- ๔.๑ ขยายโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับเทคโนโลยีเครื่องจักร เพื่อเป็นการเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน



- ๔.๒ รัฐสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน
- ๔.๓ ปรับเปลี่ยนหลักประกันสำหรับภาษีอากรขาเข้าของวัตถุดิบที่นำเข้าเพื่อการส่งออกเพื่อลดภาระของผู้ประกอบการ

๕. ด้านโครงสร้าง

- ๕.๑ เร่งรัดการก่อสร้างถนนสาย ๓๐๔ (นครราชสีมา - ระยอง) ช่วงปักธงชัย - กบินทร์บุรี เพื่อเป็นการลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย และระยะเวลาในการขนส่งอุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์
- ๕.๒ ให้มีการก่อสร้างถนนจากชายแดนช่องจอม จังหวัดสุรินทร์ ถึง นครวัด นครชุม จังหวัดเสียมราฐ ประเทศกัมพูชา ระยะทาง ๑๗๘ กิโลเมตร
- ๕.๓ ปรับปรุงขยายช่องจราจรทางหลวงหมายเลข ๒๐๑ (สีคิ้ว - ชัยภูมิ) ตลอดสายหลักเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
- ๕.๔ เร่งรัดระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอับความต้องการโดยเฉพาะพื้นที่ที่มีอุตสาหกรรมหนาแน่น รวมทั้งแก้ปัญหากำลังส่งกระแสไฟฟ้าตก ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรมยานยนต์
- ๕.๕ ขยายระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ให้พร้อมรองรับการลงทุนภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 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))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ

การกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ก.อบต. ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงระบบแบ่งและกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการได้สำเร็จล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งหากเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ใกล้เคียงที่มีงบประมาณระนาบที่ใกล้เคียงกัน จะเป็นจากการเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

ดังนั้นเพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ให้เหมาะสม จึงต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เข้ากับระบบแบ่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและอนาคตและได้ทราบถึงปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

- S = STRENGTH หมายถึง จุดแข็ง
W = WEAKNESS หมายถึง จุดอ่อน
O = OPPORTUNITY หมายถึง โอกาส
T = THREAT หมายถึง อุปสรรค



S = STRENGTH (จุดแข็ง)	W = WEAKNESS (จุดอ่อน)
๑. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ๓. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต ๔. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๕. บุคลากรมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน ๗. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กร	๑. บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำในหน้าที่ ไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ขาดการทำงานเชิงรุกและการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ๒. ขาดการประสานงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการปฏิบัติงานแทนกัน ๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๔. จำนวนปริมาณงานที่มากไม่สอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลังที่มีน้อย

O = OPPORTUNITY (โอกาส)	T = THREAT (อุปสรรค)
๑. มีการวางระบบราชการตามนโยบายรัฐบาล Thailand ๔.๐ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงาน ๒. ประชาชนมีความสนใจ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเป็นอย่างดี ๓. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับขีดความสามารถและศักยภาพ ๔. การบริหารงานแบบบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร ๕. การพัฒนาแพลตฟอร์มการบริการพื้นฐานภาครัฐรองรับต่อยอดแอปพลิเคชันหรือรูปแบบบริการใหม่	๑. ระเบียบ/กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง และการมีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหลายชุด และรวมอยู่ที่ส่วนกลางทำให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง ๒. ภารกิจและนโยบายรัฐบาลในอนาคตคาดการณ์ถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจขององค์กรอาจทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือไม่มีทักษะเฉพาะในด้านนั้น ๓. ผลตอบแทนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ๔. ระเบียบ/ข้อกฎหมายที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน เกิดปัญหาการตีความ และมีผลต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อมีหน่วยตรวจสอบทุกหัวง ๕. ระเบียบ/กฎหมายการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลในบางเรื่องไม่สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่มีภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ซึ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่ ๔ ส่วนราชการให้คงเดิม ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน - งานนิติกรรมสัญญา - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานงบประมาณ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน - งานนิติกรรมสัญญา - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้/รายจ่าย - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานควบคุม ตรวจสอบ การก่อสร้าง - งานข้อมูลการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจออกแบบ - งานงานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและจัดทำแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมและพัฒนาผังเมือง ๓.๔ งานประสาธาณูปโภค - งานประสาธาณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับ เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้/รายจ่าย - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานควบคุม ตรวจสอบ การก่อสร้าง - งานข้อมูลการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจออกแบบ - งานงานประเมินราคา - งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและจัดทำแผนที่ - งานวางผังเมือง - งานควบคุมและพัฒนาผังเมือง ๓.๔ งานประสาธาณูปโภค - งานประสาธาณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมการจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมการจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ได้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนึงว่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย | |
| - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๒ อัตรา |
| - นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๓ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (คนครัว) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (คนสวน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. กองคลัง ประกอบด้วย | |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๕. กองช่าง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา (ปง./ขง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)) | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)) | จำนวน ๒ อัตรา |

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| - นักตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------|---------------|

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้



-ฉบับ อบต.-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-ฉบับ อบต.-

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แดงใหญ่								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๓,๓๐๐	๖๘๗,๖๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

๒. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๒๖,๘๒๐	๓๒๓,๐๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๔,๖๗๐	๑๖๘,๘๕๐	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๒๐,๘๔๐	๒๕๐,๐๘๐	๙,๙๙๖	๑๐,๓๙๒	๑๐,๘๑๒
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๐๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๙๖	๕,๗๑๒
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๖,๒๗๓	๖,๕๒๔	๖,๕๑๖
๑๕	คนครัว	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐	๔๙๐,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๒๖,๘๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐
๕	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๒๓,๗๑๐	๒๘๔,๕๒๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๑,๐๑๐	๒๕๒,๑๒๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๓๖	๕,๙๗๐

๔. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔	ครู	๒	-	-	-	-	-
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ได้รับผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างราชการและลูกจ้าง มากำหนดเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อประโยชน์ในการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

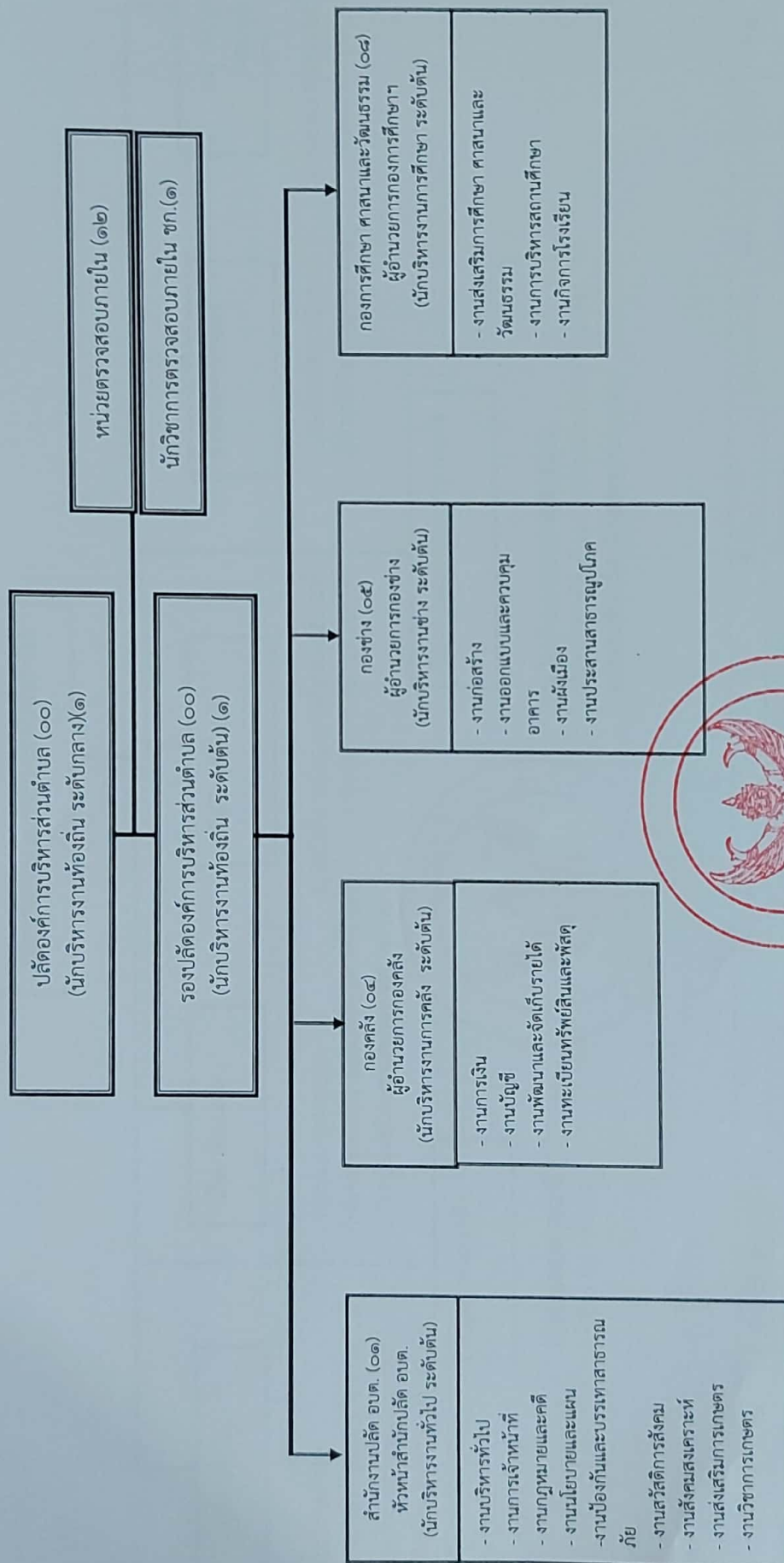
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๐๗,๑๖๐	(๔๓,๓๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๔๔,๓๒๐	(๓๑,๓๔๐)
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๓,๕๕๐)
๕	นักบริหารบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๓,๕๕๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๐๘๐	๓๘๖,๐๘๐	๓๘๖,๐๘๐	(๓๐,๒๒๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก./ป.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๒๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	(๒๖,๕๕๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	(๒๔,๕๕๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	(๒๔,๕๕๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	(๒๔,๕๕๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๑๑,๓๒๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	๓๕๘,๐๐๐	(๒๔,๕๕๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๒๑๒,๒๒๐	๒๑๒,๒๒๐	๒๑๒,๒๒๐	(๑๖,๕๕๐)
๑๔	พนักงานงานภารกิจการช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๕๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๓๖๐,๖๔๐	๓๖๐,๖๔๐	๓๖๐,๖๔๐	(๒๐,๕๕๐)
๑๕	พนักงานงานช่างยนต์	-	๑	๑	๑๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	(๑๑,๐๒๐)
๑๖	พนักงานงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๑๖๓,๔๐๐	๑๖๓,๔๐๐	๑๖๓,๔๐๐	(๑๓,๐๒๐)
๑๗	พนักงานงานช่างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๒,๕๖๐	๑๑๒,๕๖๐	๑๑๒,๕๖๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานงานช่าง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานงานช่าง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๐,๐๔๐	๔๗๐,๐๔๐	๔๗๐,๐๔๐	(๓๗,๕๕๐)
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๔๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๐,๐๔๐	๔๗๐,๐๔๐	๔๗๐,๐๔๐	(๓๗,๕๕๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

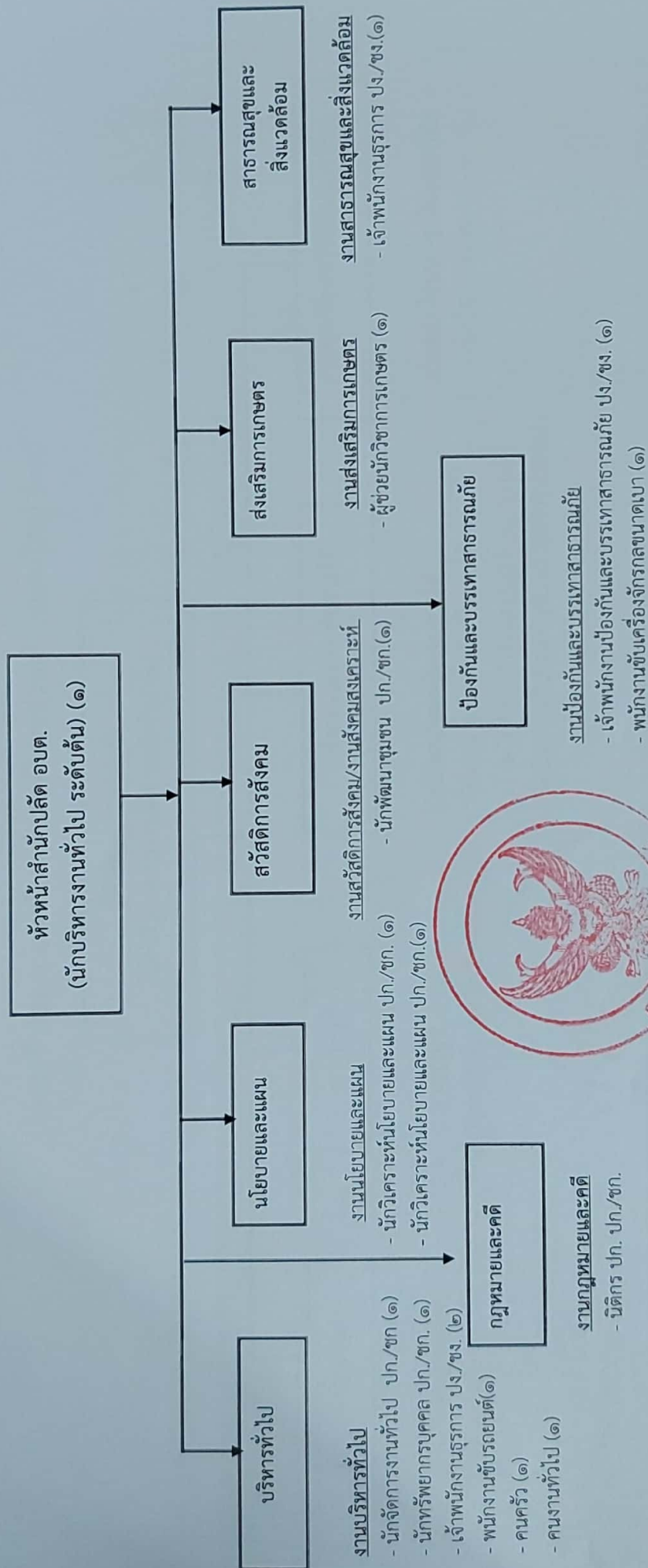
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ขอยื่นปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้จ่ายในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๒๖,๖๔๐	(๒๖,๘๘๐)
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๘,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๓,๗๖๐	(๒๕,๐๒๐)
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑	๒๓๒,๘๒๐	-	๑	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๕,๔๔๐)
๒๔	ลูกจ้างประจำ															
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๒,๒๒๐	-	๑	๑	๑	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๓,๑๐๐	๒๖๔,๖๔๐	๒๖๕,๑๐๐	(๒๒,๐๒๐)
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐	๑๔๖,๕๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๓๘,๓๖๐	๔๔๗,๔๘๐	(๓๔,๖๔๐)
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชก.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	๑๐,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๐๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๑๘,๔๒๐	(๒๓,๘๖๐)
๒๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)	ต้น	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๕๖๐	๔๓๘,๖๔๐	๔๔๗,๗๖๐	(๓๐,๘๘๐)
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๗,๖๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๑,๔๐๐	๒๔๓,๒๔๐	๒๔๕,๐๐๐	(๑๕,๘๘๐)
๓๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แดงใหญ่															รอรับจัดสรรอัตราจาก สก.
๓๒	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๓	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป															งบอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๙	หน่วยตรวจรถสอบภายใน (๑๒)	ชก.	๑	๑	๓๒๖,๒๖๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๒,๗๖๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๔๘๐	๓๔๙,๐๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๖๐)
๔๐	รวม		๓๗	๓๖	๔,๕๐๑,๒๒๐	๓๘๔,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗	๓๐๕,๗๖๐	๓๑๑,๔๘๐	๓๑๘,๔๘๐	๑,๒๓๗,๖๐๐	๑,๒๕๒,๓๒๐	๑,๒๖๗,๐๘๐	
๔๑	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๕%															๑๑,๕๒๐,๑๕๕
๔๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๕๒๐,๑๕๕
๔๓	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรวมจ่ายประจำปี															๒๘,๗๖๐

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่

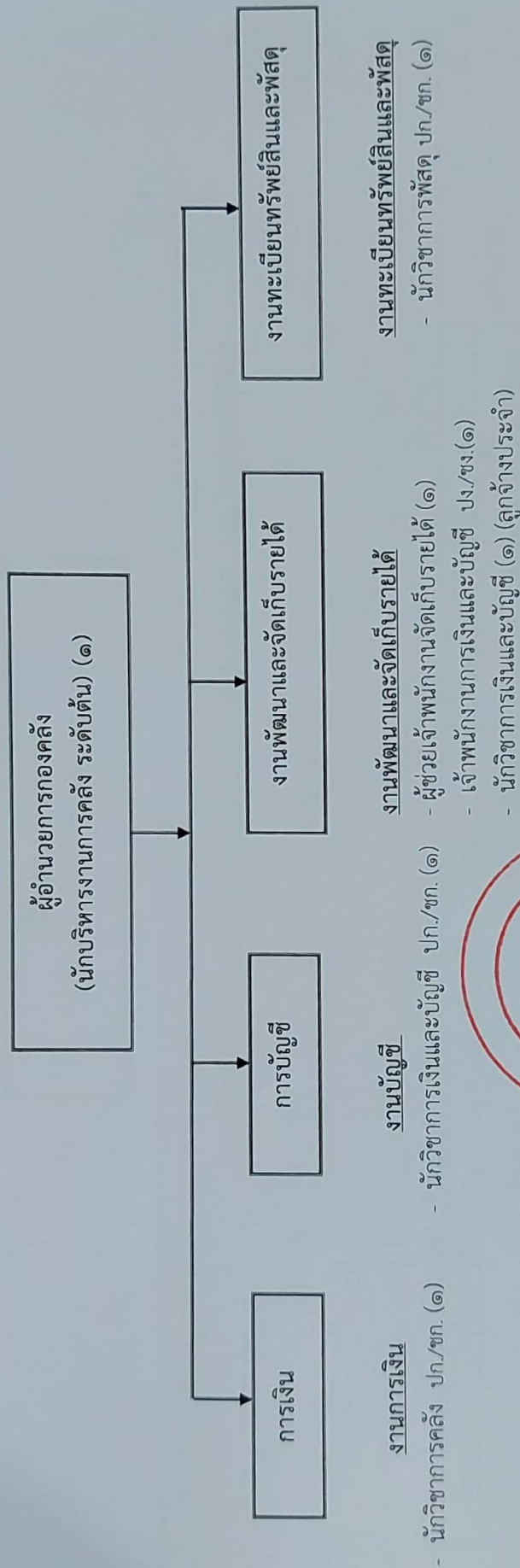


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ (๐๑)



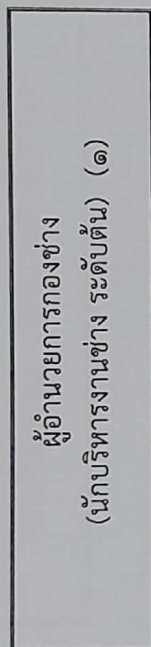
ประเภท ระดับ	นักบริหารงานทั่วไป			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ ปฏิบัติงาน					
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	๖	๑	-	๔	-	-	๓	๒	๑๗

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ (๐๔)



ประเภท	นักบริหารงานการคลัง			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
ระดับ												
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	๗

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ (๐๕)



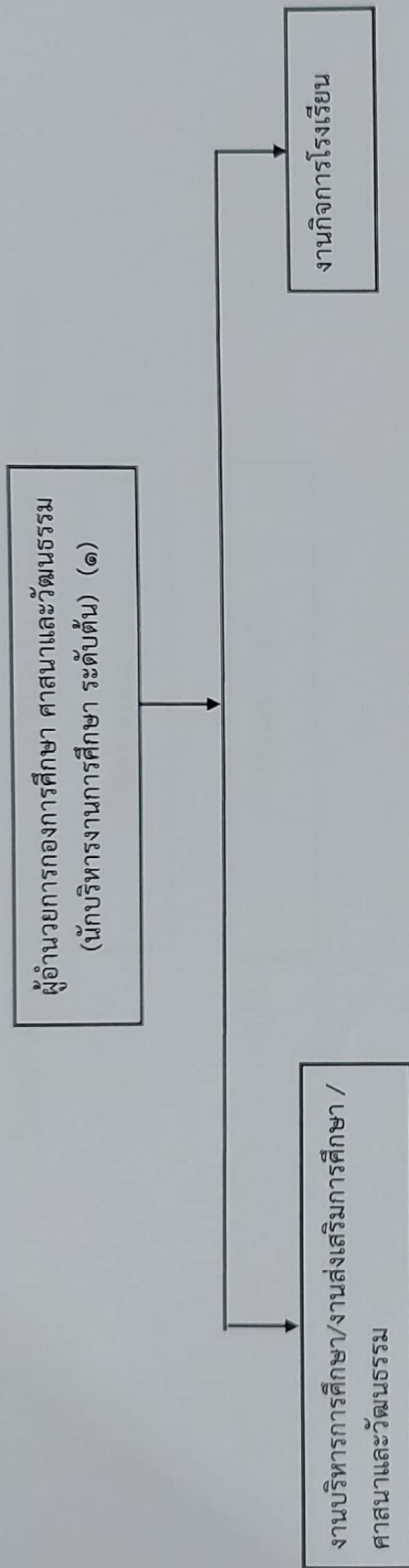
งานก่อสร้าง/งานออกแบบและควบคุมอาคาร/งานประสานสาธารณูปโภค/งานผังเมือง

- นายช่างโยธา ปง/ชง. (๑)

ประเภท ระดับ	นักบริหารงานช่าง			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ (๐๘)



- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก. (๑)

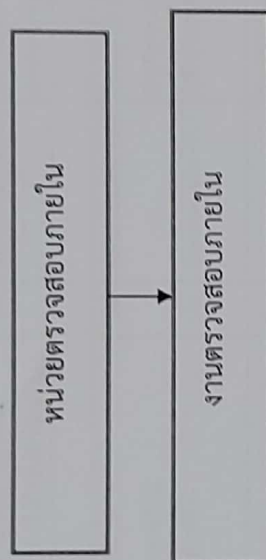


ศพด.อบต.แดงใหญ่

- ครู (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๑)(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ศพด.โรงเรียนวัดอโศก
- ครู (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(๑)(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)(เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)

ประเภท	นักบริหารงาน การศึกษา			บุคลากรทาง การศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ ครู ผดต	ครู ผช./ ครู ผดต	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ ปฏิบัติงาน				
ระดับ	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	๘
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๒	๘

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก. (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ ปฏิบัติงาน						
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งงบแสดงฐานะทางการเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยพลัน จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	อัตราเก่าเดิม			อัตราเก่าที่ใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนตำแหน่ง	เงินส่วนอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๙	นางฉลิมา ตีมา	ม.๓	-	คนครัว	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐/๑๒)	-	-	
๑๘	นายเสนอ สวกโสม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐/๑๒)	-	-	
กองคลัง (๑๔)											
๑๙	นางสำรวย เสาโสม	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๔๕๐,๐๐๐ (๓๙,๕๐๐/๑๒)	-	-	๔๕๐,๕๐๐
๒๐	นางสุภาพร เทียนจันทร์	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๕๐,๙๐๐ (๒๙,๕๐๐/๑๒)	-	-	
๒๑	นางศุภมาลา ประภาสโสม	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๓๒๐,๙๐๐ (๒๖,๘๐๐/๑๒)	-	-	
๒๒	นางสาวประมาณ แรกโสม	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐/๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาววิไลรัตน์ สงสุภา	ปวส.(การบัญชี)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๓๒,๕๐๐ (๑๙,๕๐๐/๑๒)	-	-	
กองช่างประปา											
๒๔	นางพุทธชาติ ช่างเหล็ก	บธ.บ. (การบัญชี)	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐/๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวดวงฤทัย ภูมิโสม	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐/๑๒)	-	-	
กองช่าง (๑๕)											
๒๖	นายพิรพัฒน์ สิงห์แก้ว	วศ.บ.(เทคโนโลยี อุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๕๐,๑๖๐ (๓๘,๖๘๐/๑๒)	-	-	๔๕๐,๖๖๐
๒๗	นายเชษฐ์ มาลาพันธ์	วศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๒๙-๓-๐๕-๒๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙-๓-๐๕-๒๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐/๑๒)	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)											
๒๘	นางสุชาติทิพย์ ปานสุสาน	พษ.บ. (ภาษาไทย)	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๖๘,๘๘๐ (๓๐,๗๔๐/๑๒)	-	-	๓๖๘,๔๘๐
๒๙	นางสาวกมลทิพย์ เสนอกลาง	บธ.บ.(การตลาด)	๒๙-๓-๐๕-๒๙๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปท.	๒๙-๓-๐๕-๒๙๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๓๓,๓๖๐ (๑๙,๔๔๐/๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			
									เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. แดงใหญ่												
๓๐	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	รวมอัตรา อัตราจาก ๓๑	
๓๑	นางวราภา ไสยกุล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๑-๒-๐๓๕๔	ครู	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๓๔๐	ครู	-	๒๗๓,๖๔๐ (๒๖,๒๕๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นางสาวมณฑิต โสภณ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดศิลา												
๓๓	นางประติษฐ์ พิมพ์สาร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๑-๒-๐๓๖๖	ครู	-	๒๗-๓-๐๘-๒๖๐๐-๓๔๑	ครู	-	๒๕๓,๔๔๐ (๒๐,๒๕๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นางสาวรัตนาภรณ์ เทียนโสด	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๗,๓๖๐ (๔,๗๕๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน	
๓๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	งบอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๖	นางกนกพร โสภณ	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	งบอุดหนุน	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๗	นางสาวรุจิ เบียดนอก	บ.ช.ม. (การบัญชี)	๒๗-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๗-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๕,๐๓๐x๑๒)	-		



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อบต.จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนรวมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงการให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อให้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือมีความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรให้สังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล แดงใหญ่เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอน การให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงาน ให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาดูงานตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริม ให้หน่วยงาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและ ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ ได้กำหนดแนวทางพัฒนานักงานส่วนตำบล ซึ่งทำการจัดทำ แผนพัฒนานักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนานักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร - การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ - การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ - จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง	- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ - จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้งต่อปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร	- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้วเสร็จ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีการหาความจำเป็นและมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี	- ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด - ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแดงใหญ่	- มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน - มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ - การจัดทำข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็นเบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ - ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร - การแต่งตั้ง โอน ย้าย ข้าราชการในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - การเลื่อนระดับ - การดำเนินการทางวินัย - การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- มีการแต่งตั้ง โอน (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ - มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน - มีการเลื่อนระดับข้าราชการตามประเภทและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - ร้อยละของการดำเนินการทางวินัย - มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากร ในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที - องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการ/รวมทั้งการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง - ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ได้รับการเลื่อนระดับตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในตำแหน่งอัตราที่ว่าง
๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ - โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	- มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในระบบและนอกระบบ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก	- ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด, หน่วยงานส่วนท้องถิ่น องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ - มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง) - การส่งตัวบุคลากรเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	- มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน เป็นต้น	- ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	รายละเอียดแผนงาน/โครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน - การทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ - โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ - มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ - สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗.การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ นำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอมร แดบไรสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่

สำเนาถูกต้อง

ฉัตริน

(นางศิริรัตน์ มากเกลี้ยง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๕๖๓



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์
ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๓๕๔ เขากระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๖๑๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ดังกล่าวได้ที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ www.buriramlocal.go.th

ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ทราบ ภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการตามมติดังกล่าว และดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (I.HR) สำหรับกรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่น ให้นำสำเนาคำสั่งการโอนและทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลฉบับที่องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บรักษาไว้ไปติดต่อกับกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรงกัน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมบุรณ์ สุธีระกุล)

ท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์

สำเนาถูกต้อง

ฉัตรรัตน์

(นางฉัตรรัตน์ มากเกลี้ยง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐๔๕๖๖ ๖๕๕๓ ต่อ ๑๒

www.buriramlocal.go.th

