

-ฉบับ อบต.-



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง  
อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีรายละเอียดซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กรอบอัตรากำลัง เพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อประกอบในการจัดสรรงบประมาณและเพื่อการสรรหา วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่อยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อให้บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง

# สารบัญ

## เรื่อง

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

## ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนาบันทกักรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนาปริมาณงานของส่วนราชการ



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง**  
\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ การใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามประกาศที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๙ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๒ - ข้อ ๑๙ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลาร ขององค์การบริหารส่วนตำบล โนดินแดง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนดินแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนดินแดงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงานภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนดินแดง สามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนดินแดง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโนดินแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนดินแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโนดินแดงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงมุ่งมองขึ้นเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอดีตคือมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องการแล้ว อาจทำ ให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผน อัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโนดินแดง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นกรนำมาประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้ใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาดำเนินการได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าความอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมีแนวทางต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้อำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับ การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็มักจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ถนนสัญจรยังไม่ครบถ้วนและยังไม่ได้มาตรฐาน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- (๒) การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- (๓) การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- (๔) ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน
- (๕) ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในพื้นที่ทำกิน
- (๖) ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ
- (๗) น้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- (๘) แหล่งน้ำ คลอง มีวัชพืชต้นเขิน



**๔.๒ ปัญหาด้านด้านเศรษฐกิจ**

- (๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๒) ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการผลิต
- (๓) ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- (๔) ขาดตลาดรองรับและตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิต
- (๕) การเอารัดเอาเปรียบของพ่อค้าคนกลาง
- (๖) ขาดการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
- (๗) อัตราค่าจ้างแรงงานยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- (๘) รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- (๙) การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เหนียวแน่น
- (๑๐) กลุ่มอาชีพ กองทุน ขาดการให้ความรู้ที่ต่อเนื่อง

**๔.๓ ปัญหาด้านสังคม**

- (๑) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- (๓) การจัดสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนไม่เพียงพอ
- (๔) การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- (๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- (๖) ปัญหายาเสพติด การเสพและการติดยาเสพติดของเยาวชน
- (๗) การเล่นการพนัน
- (๘) ปัญหาจากเหตุรถกวนหรือเหตุรำคาญ
- (๙) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๑๐) ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร**

- (๑) ปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของประชาชน
- (๓) ขาดบุคลากรและเงินงบประมาณในการดำเนินงาน
- (๔) ขาดความร่วมมือจากประชาชน
- (๕) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- (๖) ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- (๘) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

**๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- (๑) การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- (๓) การกำจัดขยะ ที่ทิ้งขยะ และการจัดเก็บขยะมูลฝอย
- (๔) การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- (๕) การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- (๖) การทำลายป่าไม้
- (๗) การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม





- (๘) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) ประชาชนขาดความรู้ในการบำรุงรักษาคุณภาพดิน

#### ๔.๖ ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- (๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่เกิดในชุมชน
- (๒) การบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๓) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (๔) ด้านสุขภาพอนามัย
- (๕) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

#### ๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- (๒) เด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- (๓) ขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๔) ประชาชนละเลยการรักษาขนบธรรมเนียมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน
- (๕) ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

#### ความต้องการของประชาชน

##### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การคมนาคมสะดวก ถนนมีอย่างเพียงพอและได้มาตรฐาน
- (๒) น้ำอุปโภคบริโภคมีใช้อย่างเพียงพอ
- (๓) ไฟฟ้ามีใช้ครบทุกครัวเรือน
- (๔) ไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- (๕) ประชาชนมีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- (๖) การให้บริการด้านการสื่อสารโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

##### ๒) ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การส่งเสริมให้ความรู้แก่เกษตรกร
- (๒) ส่งเสริมอาชีพให้เกษตรกรให้มีงานทำ
- (๓) จัดหาอาชีพใหม่ให้แก่เกษตรกร
- (๔) จัดหาตลาดรองรับผลผลิตให้แก่เกษตรกร
- (๕) จัดหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมให้กับเกษตรกร
- (๖) อบรมให้ความรู้แก่เกษตรกร

##### ๓) ด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริมการดำเนินการและกิจกรรมเกี่ยวกับการต่อต้านและแก้ไขปัญหาการเสพติดและติดยาเสพติดของเยาวชนในพื้นที่
- (๒) ความสะอาดเรียบร้อยของชุมชน
- (๓) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) จัดตั้งแหล่งข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้าน
- (๕) มีสวนสุขภาพ สวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนทุกหมู่บ้าน
- (๖) มีสถานที่ออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน

##### ๔) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดทำแนวเขตที่ดินสาธารณะ
- (๒) การจัดหาที่ทิ้งขยะ รถเก็บขยะ และที่เผาขยะ
- (๓) การป้องกันการทำลายป่าไม้
- (๔) การให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาคุณภาพดิน



- (๕) การดูแลรักษาแหล่งน้ำ
- (๖) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) ด้านการสาธารณสุข

- (๑) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อที่เกิดในชุมชน
- (๒) จัดให้มีการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๓) รณรงค์ให้ความรู้และความร่วมมือจากประชาชนในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (๔) ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย
- (๕) ส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- (๒) การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมและรักษาชนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน
- (๕) แก้ไขปัญหาด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโนนดินแดง คือ **"โครงสร้างพื้นฐานที่ดี ทุกภาคีมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การศึกษามีคุณภาพ"** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตำบลโนนดินแดง ให้มีความเจริญและตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการบูรณาการนโยบายบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้ตำบลโนนดินแดงเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโนนดินแดง ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ



**ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 - 2580)**

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

 <p><b>1. ด้านความมั่นคง</b></p>	 <p><b>2. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในทางสังคม</b></p>	 <p><b>3. ด้านพัฒนาและนวัตกรรมที่รองรับอนาคต</b></p>	 <p><b>4. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</b></p>
<p>เพื่อไว้ระดมกำลังคนและกำลังของประเทศไทยในยามมั่นคง ๒๖๗๘๐ คน การเตรียมพร้อมรับมือกับวิกฤต ๒๖๗๘๐ คน</p>	<p>เป็นการยกระดับคุณภาพในภาคเกษตร ๒๒ ล้านผู้บริจาชนอกเมืองเกษตรเพื่อเชื่อมโยงโลก</p>	<p>คนไทยในต่างประเทศ มีจำนวนเพิ่มขึ้น 1.๖ ล้านคน มีคนไทยในต่างประเทศ ๒1 ล้านคน</p>	<p>การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p>
<p><b>5. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</b></p> <p>การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p>	<p><b>3. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</b></p> <p>การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p>	<p><b>4. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</b></p> <p>การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p>	<p><b>4. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</b></p> <p>การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p>

### ๕.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ

1. ด้านการเมือง
  - ประชามติความเข้าใจต่อสังคมเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รัฐธรรมนูญและระบบการปกครองที่มีประสิทธิภาพและปึกแผ่นอย่างยั่งยืน
  - มาตรการปฏิรูปหน้าที่ให้ความซื่อสัตย์สุจริต และแก้ไขความขัดแย้งทางการเมือง
2. ด้านการปกครอง
  - มาตรการปฏิรูปการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการและอัยการ ปาหนานที่จะประชาชนโดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม บริหารราชการและบริหารงานโดยใช้หลักนิติรัฐและนิติธรรม
  - มาตรการปฏิรูปการสรรหาและจัดสรร และวิธีการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
3. ด้านกฎหมาย
  - ให้ความเคารพและปฏิบัติตามหลักนิติธรรมเป็นสำคัญในเชิงหลักการพัฒนากฎและระเบียบ ประชามติให้ส่วนใดส่วนใดที่กระทบต่อประชาชนต้องผ่านการพิจารณาของประชาชน
  - ให้ความสำคัญและสนับสนุนการเข้าถึงกฎหมายของสังคม และดำเนินการแก้ไขกฎหมายอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
4. ด้านตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
5. ด้านเศรษฐกิจ
  - ให้ความสำคัญและสนับสนุนการเข้าถึงบริการของภาคธุรกิจ ประชาชน และสถาบันทางเศรษฐกิจในทุกระดับ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
6. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
7. ด้านสาธารณสุข
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
8. ด้านสังคม
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
9. ด้านวัฒนธรรม
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
10. ด้านสิ่งแวดล้อม
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
11. ด้านพลังงาน
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ
  - มาตรการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการให้มีความเป็นอิสระและมีความเข้มแข็งภาคบังคับ การพัฒนากฎหมายขององค์กรตุลาการ และการพัฒนาระบบการคัดเลือกตุลาการ

### ๕.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



### ๕.๔ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### ๕.๔.๑ แผนพัฒนาภาค

#### ๕.๔.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

วิสัยทัศน์ของกลุ่มจังหวัด (Vision) "ประตูอีสานสู่สากล (Northeast gateway to Global communities)"  
 เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด (Goals) "สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมีศักดิ์"



**ประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)**

การพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ) ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัด สุรินทร์ ผู้รับผิดชอบร่วมจังหวัดนครราชสีมา, ชัยภูมิ, บุรีรัมย์

การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด ชัยภูมิ, สุรินทร์, บุรีรัมย์

พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และอุตสาหกรรมสิ่งทอ ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดชัยภูมิ ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด นครราชสีมา, สุรินทร์, บุรีรัมย์

พัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด ชัยภูมิ, สุรินทร์, บุรีรัมย์

พัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัด นครราชสีมา, สุรินทร์, ชัยภูมิ

**ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของกลุ่มจังหวัด (Strategies)**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์การยกระดับศักยภาพอุตสาหกรรมยานยนต์ แบบบูรณาการ และยั่งยืน

- ส่งเสริมการลงทุนโดยเน้นวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs)
- พัฒนาปัจจัยสนับสนุนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ยกระดับมาตรฐานสถานประกอบการ
- ผลักดันอุตสาหกรรมประกอบตัวถังรถยนต์โดยสารและรถบรรทุก

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร

- เพิ่มความเข้มแข็งและเชื่อมโยงเครือข่ายสถาบันเกษตรกรเพื่อการแปรรูปและการตลาด
- การเพิ่มศักยภาพในการผลิต แปรรูปและการส่งออก
- การรักษาสิ่งแวดล้อม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าใหม่และอุตสาหกรรมสิ่งทอการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าใหม่

- การตลาดหน้าการผลิต
- การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานผลิตภัณฑ์ผ้าใหม่
- การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
- การส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอ
- การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้
- การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ
- การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้
- การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาการท่องเที่ยว

- การเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
- การพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรม
- การเพิ่มศักยภาพสินค้าและบริการ
- การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- การพัฒนาผู้มีส่วนรวมในการท่องเที่ยว ตัวชีวิตเป้าประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มจังหวัด
- จำนวนการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มขึ้น (คน)
- เพิ่มพื้นที่เพาะปลูกข้าวหอมมะลิอินทรีย์ (ไร่)
- ผลผลิตข้าวหอมมะลิต่อไร่สูงขึ้น (ก.ก./ไร่)

...ผลิตข้าวหอมมะลิต่อไร่สูงขึ้น (ก.ก./ไร่)



- จำนวนสมาชิกในกลุ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน (ราย)
- มูลค่าการผลิตผ้าไหมเพิ่มขึ้น (ล้านบาท/ปี)
- จำนวนการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอเพิ่มขึ้น (คน)
- จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น (คน)
- ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว/คนเพิ่มขึ้น (บาท)
- จำนวนแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น (แห่ง)

๕.๔.๓ แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (VISION) “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข”

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ ( Mission ) สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางด้าน การเกษตร ปลอดภัยและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางด้าน การท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริม การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของ ราษฎรให้ดีขึ้น

เป้าประสงค์รวม

๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
๒. คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐
๓. อนุรักษ์พื้นที่พุทธศาสนารธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ประชาสังคมมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets) เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ( Strategic Issues )

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ “เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และผู้นำด้าน การผลิต สินค้าเกษตรปลอดภัย”
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต” คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม “อนุรักษ์พื้นที่พุทธศาสนารธรรมชาติ โดย การมีส่วนร่วม สู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ “ประชาสังคมมีความมั่นคง และมีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน”
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ “การบริหารจัดการมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บน พื้นฐานธรรมาภิบาล”

๕.๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์



“บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยว  
ล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่พื้นฐาน  
คุณภาพชีวิตที่ดี บิวัตติเศรษฐกิจพอเพียง”



พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรม มีความสุข และมีสุขภาพพระที่ดี

๓. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร
๔. การพัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรไปสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย
๕. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๖. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๘. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๙. การส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน การค้าชายแดน
๑๐. การส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากใหม่และผลิตภัณฑ์ชุมชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)**

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็ง พึ่งพา ตนเองได้</li> <li>๒. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย</li> <li>๓. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ</li> <li>๔. ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและยั่งยืน</li> <li>๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง</li> <li>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน ท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่น</li> <li>๒. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> <li>๓. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชน และประชาชน</li> <li>๔. ส่งเสริมและบูรณาการด้านการศึกษาแบบองค์รวม</li> <li>๕. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>๖. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมี สุขภาวะที่ดี และมีพละทานามัยที่สมบูรณ์อย่างยั่งยืน</li> <li>๗. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก</li> <li>๘. ส่งเสริมการแก้ปัญหาครัวเรือนยากจน</li> <li>๙. ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อการยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการ ประกอบอาชีพ</li> <li>๑๐. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และ ผลิตภัณฑ์ ชุมชน (OTOP)</li> <li>๑๑. เสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน</li> <li>๑๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการป้องกันปราบปราม ฟื้นฟู และแก้ไข ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาอาชญากรรม</li> <li>๑๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๑๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการขยะและการกมลพิษ อย่างเป็นระบบ</li> <li>๑๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ระบบนิเวศ พื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม</li> <li>๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>๑๗. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับ ประเทศเพื่อน</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาการท่องเที่ยว	<ol style="list-style-type: none"><li>ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม</li><li>ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน</li><li>ส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุน และการค้าชายแดน</li><li>เชิดชูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม</li><li>อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ</li><li>ส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาสู่กีฬามหาชนทั่วโลก</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ส่งเสริมให้เมืองบุรีรัมย์เป็นเมืองที่มีความเป็นอัตลักษณ์</li><li>พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว</li><li>พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการท่องเที่ยว</li><li>พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว</li><li>ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว</li><li>อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม</li><li>ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ</li><li>ส่งเสริมและประสาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนหรือภาค ส่วนอื่นเพื่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวแบบเติมรูปแบบ</li><li>ส่งเสริมและพัฒนาการค้าการลงทุนและการค้าชายแดน</li><li>ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการศึกษาสู่การพัฒนาอาชีพ</li><li>ส่งเสริมกีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงกีฬาทุกรูปแบบ</li></ol>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม	<ol style="list-style-type: none"><li>สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง</li><li>ผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตร และอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น</li><li>ศูนย์กลางพัฒนาเศรษฐกิจภายในได้พื้น ฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตร และอาหารปลอดภัย</li><li>พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน การเกษตร ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>พัฒนาและส่งเสริมการค้าเกษตรอินทรีย์ อินทรีย์ชีวภาพ และเกษตรปลอดภัย</li><li>ส่งเสริมการลงทุนและปัจจัยเอื้อให้เกิดการลงทุน เพื่อพัฒนาศักยภาพ อุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมบริการ</li><li>เพิ่มชุมชนที่จะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม</li><li>ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันเกษตร อุตสาหกรรมและแปรรูปอาหาร</li><li>ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรเพื่อ สร้างมูลค่าเพิ่ม</li><li>ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย</li><li>ยกระดับสินค้าเกษตรให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานเพื่อก้าวสู่ตลาดโลก</li><li>พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและมีความสะดวก ในด้านการเกษตรอย่างทั่วถึง</li><li>ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน</li><li>ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการผลิตใหม่และผลิตภัณฑ์ใหม่ แบบครบวงจร</li><li>สนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย</li><li>ส่งเสริมและพัฒนาด้านการตลาด/การมีตลาดกลางรองรับสินค้าเกษตร</li></ol>
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร	<ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง</li><li>ประชาชนมีความพึงพอใจในการใช้บริการจากหน่วยงาน</li><li>องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li><li>สร้างความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อสังคม</li><li>ออกแบบและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการงานแบบบูรณาการ</li><li>ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ</li><li>ส่งเสริมให้องค์กรต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น</li></ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (Goals)	กลยุทธ์ (Strategy)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ	๑. คุณภาพของระบบวางแผน ๒. คุณภาพระบบข้อมูลและสารสนเทศ ๓. คุณภาพการประสานงานและการมีส่วนร่วม ร่วม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดผ่านสื่อต่าง ๆ	๑. พัฒนาระบบแผนที่เชื่อมโยงจากแผนรายปีเป็นแผนระยะยาว ๑๕ ปี ๒. พัฒนาระบบประเมินผลและรายงานผล ๓. ปรับปรุงคุณภาพระบบงานและข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการจังหวัด

**๕.๔.๕ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**วิสัยทัศน์ (VISION)** การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง

“โครงสร้างพื้นฐานดี ทุกภาคมีส่วนร่วม มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาคุณภาพชีวิต

เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การศึกษามีคุณภาพ”

**ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)**

องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นจุดมุ่งหมาย และเป็นกรอบในการพัฒนาที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตรกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์พัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

**เป้าประสงค์ (Goals)**

- ๑. มีระบบคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณสุข สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชน
- ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวและที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักท่องเที่ยวและประชาชนในพื้นที่
- ๓. ประชาชนได้รับสวัสดิการทางสังคม และเข้าถึงระบบการศึกษาและสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ สังคมมีความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชน เด็ก และเยาวชน มีการ ออกกำลังกายมากขึ้น
- ๔. ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น
- ๕. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชุมชนมีความเข้มแข็ง ห่างไกลยาเสพติด สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๖. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีการลดปริมาณขยะและกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ
- ๗. องค์กรมีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ประชาชน มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๘. เกษตรกรมีทักษะในการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและเพิ่มมูลค่าสินค้าด้านเกษตรกร

**ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย**

- ๑. จำนวนถนน ท่อ/รางระบายน้ำ ประปาส่วนภูมิภาค ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ไฟฟ้าแสงสว่าง สาธารณะ เสี่ยงตามสาย และศาลาประชาคมได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพิ่มขึ้น
- ๒. จำนวนสระน้ำ คลอง อ่างเก็บน้ำ และบ่อน้ำบาดาลได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการ ของประชาชนเพิ่มขึ้น
- ๓. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น





- ๕. ร้อยละ/จำนวนของประชาชนที่ได้รับเบี้ยยังชีพ การสงเคราะห์และพัฒนาศักยภาพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- ๕. ร้อยละ/จำนวนของประชาชนที่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
- ๖. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตที่ดี
- ๗. ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๘. ร้อยละของจำนวนประชาชน/จำนวนหมู่บ้านมีความเป็นระเบียบ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๙. ร้อยละของจำนวนประชาชน/จำนวนหมู่บ้านที่มีส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๑๐. ร้อยละของประชาชน/หมู่บ้านมีส่วน ร่วมในการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
- ๑๑. ร้อยละของประชาชน/จำนวนหมู่บ้านมีส่วนร่วมการบริหารและการบริการตามหลักการ บริหารจัดการที่ดี

**กลยุทธ์ (Strategy)**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

- ๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ให้ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ๒. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว
- ๓. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต
- ๔. ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
- ๕. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- ๖. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค อาคารสถานที่ และ โครงสร้างระบบผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากรให้ได้มาตรฐาน ทั่วถึง และเป็นธรรม
- ๗. การบริหารจัดการขยะ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว**

- ๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน
- ๒. พัฒนาการ ปรับปรุง ฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว สวนสาธารณะ และโบราณสถาน
- ๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อบริการและรองรับการท่องเที่ยว
- ๕. สร้างความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
- ๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม วิถีชุมชนและอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรม**

- ๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
- ๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
- ๓. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุบโภคและบริโภค

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร**

- ๑. พัฒนาศมรรถนะของบุคลากร บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งระบบ ให้ยุติธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้
- ๒. ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมี



๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. ส่งเสริมหลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพของชุมชนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนา ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ของเยาวชน และประชาชน
๓. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน/หมู่บ้านและหน่วยงานอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาใน เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การส่งเสริมและและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๕))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
  - (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
  - (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๖))
  - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
  - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
  - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาดำเนินการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกันการทุจริต (มาตรา ๑๖ (๑๖))
  - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
  - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลในดินแดนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่ เพียงพอแต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมาภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลในดินแดน สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

**๑. จุดแข็ง (Strength-S)**

- ๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในดินแดนชัดเจน คลอบคลุมอำนาจ หน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
- ๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือ ส่วนราชการอื่น
- ๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในตำบล
- ๑.๖ สถานองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
- ๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความ เดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๑.๙ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง
- ๑.๑๐ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว

**๒. จุดอ่อน (Weakness-W)**

- ๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตาม นโยบาย
- ๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหานี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการค้างชีวิตรประจำวัน ในอัตราสูง
- ๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒.๕ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความ คิดเห็น
- ๒.๖ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้ เพียงพอ
- ๒.๗ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ๒.๘ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสสิ่งแวดลอมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๙ ปัญหายาเสพติด/ปัญหาสุขภาพจิต
- ๒.๑๐ เป็นตำบลที่อยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมาก การเดินทางไป-มา ค่อนข้างใช้เวลานาน

**๓. โอกาส (Opportunity-O)**

- ๓.๑ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

มากขึ้น



๓.๒ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นและมีศูนย์การเรียนรู้ของระบบ  
ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๓ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ

๓.๔ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี

#### ๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีขีดความ

๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การ

กำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตร

ส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วน

ตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ

๔.๘ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗  
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

#### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ  
ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้อง  
ดำเนินการดังนี้

##### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

##### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและส่งเสริมเด็ก สตรี และคนชรา
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศึกษาภาคกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



๙. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐. การป้องกันปัญหาเสพติด

**๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

๗.๑ วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังตารางนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.โนนดินแดง	๖	๓๐,๘๗๐,๐๐๐	๒๔	๑๙	
๒	อบต.สัมปอຍ	๖	๒๖,๕๐๐,๐๐๐	๑๙	๑๕	
๓	อบต.ลำนางรอง	๖	๖๙,๒๒๕,๒๑๓	๒๓	๔๒	

๗.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

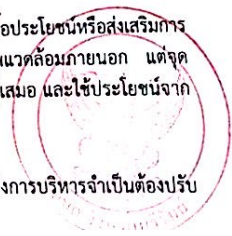
**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับ  
...ต้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

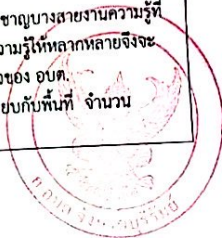


**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S : (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ</li> <li>4. บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W : (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในการกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย</li> <li>2. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</li> <li>3. บุคลากรมีภาระหนี้สิน</li> <li>4. การมอบหมายงานหรือแบ่งงานไม่ตรงกับตำแหน่งในหน้าที่</li> </ol>
<p><b>โอกาส O : (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T : (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ</li> <li>2. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>3. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตระตะเดียน (ระดับองค์กร)**


<p><b>จุดแข็ง S : (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>2. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสมตามคมนาคมสะดวก</li> <li>3. บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี</li> <li>4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W : (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิดร้อยละ ๕๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง</li> <li>2. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>
<p><b>โอกาส O : (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน</li> <li>2. ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T : (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> <li>3. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และการกิจ</li> </ol>




## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากภารกิจการบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมกรพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้มีโครงสร้างส่วนราชการที่สามารถปฏิบัติภารกิจ และแก้ไขปัญหาของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานกรรเจ้าน้ำที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติกรรมและสัญญา</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</li> <li>- งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานกรรเจ้าน้ำที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ</li> <li>- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน</li> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li> <li>- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ ภาษี บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน และค่าตอบแทน</li> <li>- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดัที่สูงขึ้น</li> <li>- งานประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู</li> <li>- งานการลาพักประเภท</li> </ul>	




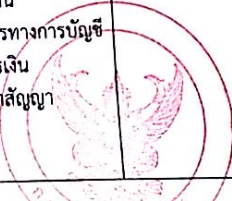
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li></ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- งานสิทธิและสวัสดิการทุกประเภท</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน</li><li>- งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรมงานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การให้พ้นจากราชการ</li><li>- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ</li><li>- งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li><li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</li><li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul> <p><b>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานส่งเสริมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</li><li>- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li><li>- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)</li><li>- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการ</li><li>- งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานบริการข้อมูล</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><u>๑.๔ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมและสัญญา</li> <li>- งานคดีภาษีและคดีอื่นๆ</li> <li>- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์</li> <li>- งานให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอความเห็นและตอบข้อหารือด้านกฎหมายและเป็นกรรมการด้านกฎหมายขององค์กร</li> </ul> <p><u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และเตือนภัย</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> <li>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</li> <li>- งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</li> <li>- งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p><u>๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข</u></p> <p><u>งานส่งเสริมสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและไม่ติดต่อ</li> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย</li> </ul> <p><u>งานป้องกันและควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพตำบล</li> <li>- งานส่งเสริม ป้องกัน และควบคุมโรค</li> </ul> <p><u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาดและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b>  <b>งานส่งเสริมการเกษตร</b>                      - งานวิชาการเกษตรกรรม                      - งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช                      - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร                      - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร</p> <p><b>งานส่งเสริมปศุสัตว์</b>                      - งานวิชาการปศุสัตว์                      - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b>                      - งานการเงิน                      - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน                      - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน                      - งานเก็บรักษาเงิน                      - งานการบัญชี                      - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน                      - งานงบการเงินและงบทดลอง                      - งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p><b>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b>                      - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า                      - งานพัฒนารายได้                      - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ                      - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p><b>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>                      - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี                      - งานพัสดุ                      - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b>                      - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน                      - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท                      - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน                      เงินบำเหน็จ บำนาญ และอื่นๆ                      - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน                      - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสาร                      ทางการเงิน                      - งานบัญชี                      - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน                      - งานแสดงงบฐานะการเงิน                      - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</p> <p><b>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>                      - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ                      - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์                      และยานพาหนะ                      - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ                      - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท                      - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้                      คำแนะนำด้านการพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b>                      - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า                      - งานพัฒนารายได้                      - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ                      - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และ                      รายจ่ายต่างๆ</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานควบคุมไฟฟ้าและประปา</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานติดตั้งและซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</li> <li>- งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพลศึกษา</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด</li> <li>- งานเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>- งานการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานสงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินกร</li> <li>- งานเด็ก เยาวชน</li> </ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านการส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</li> </ul>	
<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานวางแผนการตรวจสอบภายใน จัดทำรายงานตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานตรวจสอบแผนงาน งบประมาณ การเงิน และบัญชี การจัดเก็บรายได้ทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><b>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๖.๒ งานด้านการตรวจสอบบัญชีและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงินบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา</li> <li>- งานตรวจสอบการจัดซื้อพัสดุ</li> </ul>	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตราจะต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่างๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนึงถึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- คนสวน จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ อัตรา

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา



(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับตะนิง

พนักงานครู

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับสมบูรณ์

พนักงานครู

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

(๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

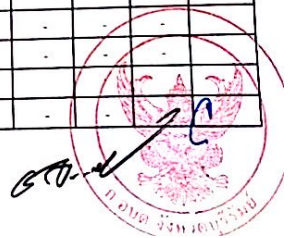
เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)</b>									
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้านักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
<b>กองคลัง (๑๔)</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้านักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้านักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองช่าง (๑๕)</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

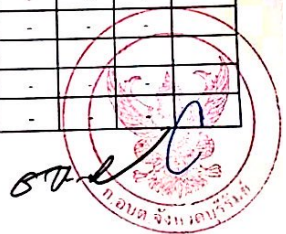
*(Handwritten signature)*





ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำรงหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจันทะนิง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนมาจาก ๓
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับอุปการะ
<b>พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(หัดชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับอุปการะ ๗ ๒๓
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับอุปการะ
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเข้มนบูรณ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนมาจาก ๓
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับอุปการะ
<b>พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(หัดชะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับอุปการะ ๗ ๒๓
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับอุปการะ
<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

*[Handwritten signature]*



## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะคงใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๒๗๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๖๐๐	๒๒,๓๓๐	๒๒,๕๖๐	๕๑๘,๖๘๐	๕๘๒,๐๐๐	๕๙๘,๕๖๐	(๕๕,๘๘๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๘๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๖๐	๑๕,๒๙๐	๑๕,๓๖๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๖,๘๐๐	๕๕๘,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
<b>ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)</b>																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๒๘๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๘๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๔๘๐	๕๘๘,๒๖๐	๕๙๗,๕๖๐	๕๙๐,๙๖๐	(๒๕,๓๐๐)	
๔	นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๐๐	๑๒,๒๖๐	๑๒,๒๖๐	๕๘๘,๖๒๐	๕๖๒,๒๘๐	๕๗๕,๕๖๐	(๒๖,๓๖๐)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๖๕,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๖๐	๓๗๙,๒๖๐	๓๗๓,๒๖๐	ว่าง	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๗,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๐,๙๖๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๖๖๐	๓๑๗,๘๘๐	๓๑๙,๕๖๐	(๒๕,๖๖๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๗๕,๐๘๐	๒๘๕,๘๘๐	(๑๑,๒๐๐)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๓๖๐	๑๑,๘๐๐	๒๗๖,๕๖๐	๒๘๖,๘๘๐	๒๙๘,๘๘๐	(๑๑,๘๐๐)	
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการบุคคล	-	๑	๑	๒๖๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๙,๐๐๐	๒๙๐,๒๖๐	๓๐๑,๘๐๐	(๒๒,๓๖๐)	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๐๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๘๐	๓๒๑,๓๖๐	๓๓๑,๖๘๐	๓๔๓,๒๖๐	(๒๕,๓๖๐)	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๑๗๓,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	
๑๒	คนสวน	-	๑	๑	๑๘๐,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๖๐	๗,๙๖๐	๘,๖๐๐	๑๘๗,๒๖๐	๑๙๖,๒๘๐	๒๐๓,๒๖๐	(๑๕,๐๐๐)	
๑๓	คนสวน	-	๑	๑	๑๑๗,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๙๖๐	๕,๒๖๐	๑๒๓,๒๖๐	๑๒๙,๐๘๐	๑๓๖,๒๘๐	(๖,๘๘๐)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๑๔	คนงาน	-	๓	๓	๑๒๙,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๘๗,๐๐๐	๓๘๗,๐๐๐	๓๘๗,๐๐๐	(๓,๐๐๐)	
๑๕	พนักงานขับรถ	-	๑	-	๓๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	ว่าง	

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง(๑๘)</b>																		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๗,๘๘๐	๕๙๗,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๕๓,๕๘๐)
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๘๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๗๙,๙๒๐	๓๙๑,๙๒๐	74
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๓๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๘๗๐	๓๑๗,๘๗๐	๓๒๗,๘๗๐	74
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๓๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๘๗๐	๓๑๗,๘๗๐	๓๒๗,๘๗๐	74
<b>กองช่าง(๑๕)</b>																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๘๗,๒๐๐	๔๙๗,๒๐๐	๕๑๗,๒๐๐	(๒๖,๘๐๐)
นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๓๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๘๗๐	๓๑๗,๘๗๐	๓๒๗,๘๗๐	74
นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๓๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๓๐๗,๘๗๐	๓๑๗,๘๗๐	๓๒๗,๘๗๐	74
<b>พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ</b>																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๓๗,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๕๐	๙,๖๐๐	๒๔๕,๒๕๐	๒๕๗,๕๑๐	๒๖๙,๘๖๐	(๑๘,๖๐๐)
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)</b>																		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๕๐,๕๖๐	๔๖๓,๒๖๐	๔๗๖,๘๖๐	(๒๖,๓๐๐)
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ	๑	๑	๔๐๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๐๐	๔๒๒,๕๒๐	๔๓๕,๙๖๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๘,๘๔๐)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยสวัสดิ์</b>																		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	บุญฤทธิ
ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	บุญฤทธิ
<b>พนักงานจ้างควบคุมภารกิจ</b>																		
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	บุญฤทธิ
				๘,๖๙๐								๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๘,๖๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๐๐๐	บุญฤทธิ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	บุญฤทธิ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่านั่งที่ค่าที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเข้ชมภูวน																			
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๑	ครู	-	๓	๓	-	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓	๓	-	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
					๕๙,๕๘๐								๖,๙๙๐	๖,๙๙๐	๙,๙๘๐	๖๓,๖๐๐	๖๘,๕๖๐	๗๕,๕๖๐		งบ อบค
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.บ	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๙๙,๖๐๐	๕๖๒,๘๐๐	๕๙๖,๘๐๐		(๒๖,๘๐๐) ไว้
๓๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๙๕,๙๙๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๔,๙๙๐	๕๖๒,๕๙๐	๕๙๙,๕๙๐		(๒๖,๓๐๐)
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๑	๑	๒๘๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๙๐	๕,๐๙๐	๕,๕๙๐	๒๙๘,๙๗๐	๒๙๗,๖๗๐	๓๐๓,๙๗๐		(๒๐,๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๙๕,๙๙๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๕๙๐	๓๓,๕๙๐	๓๓,๕๙๐	๓๒๙,๐๐๐	๓๒๖,๖๐๐	๓๖๕,๙๖๐		(๒๓,๓๐๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๙๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๐๐	๙,๕๙๐	๙,๕๙๐	๔๐๔,๘๘๐	๔๐๓,๖๙๐	๔๐๘,๘๘๐		(๑๕,๘๐๐)
	หน่วยตรวจรถยนต์(๑๒)																			
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.จ.ช.	๑	-	๓๕๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๘๗,๙๖๐	๓๘๗,๙๖๐	๓๘๘,๙๖๐		ไว้
	รวม		๕๓	๒๙	๓๐,๙๑๐,๒๙๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	๓๓๙,๙๙๐	๓๔๗,๕๙๐	๓๕๕,๖๘๐	๓,๐๓๙,๙๖๐	๓,๐๓๗,๙๖๐	๓,๐๔๕,๙๖๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ : องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง มีงบประมาณข้อบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไว้ ๓๐,๘๙๐,๐๐๐

งบประมาณปี ๒๕๖๗ (คิดจากยอดงบประมาณ ปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน = ๓๒,๘๓๕,๕๐๐ )

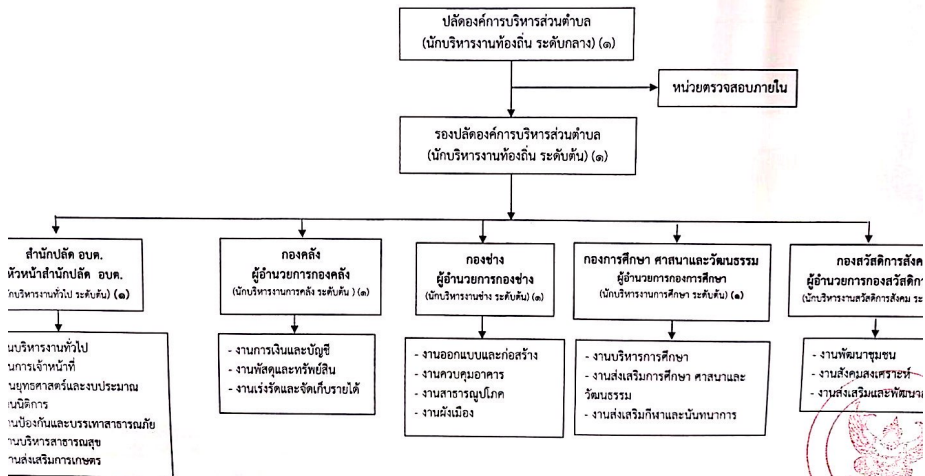
งบประมาณปี ๒๕๖๘ (คิดจากยอดงบประมาณ ปี ๒๕๖๗ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน = ๓๔,๐๓๖,๒๗๕ )

งบประมาณปี ๒๕๖๙ (คิดจากยอดงบประมาณ ปี ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน = ๓๕,๖๓๖,๐๙๑ )

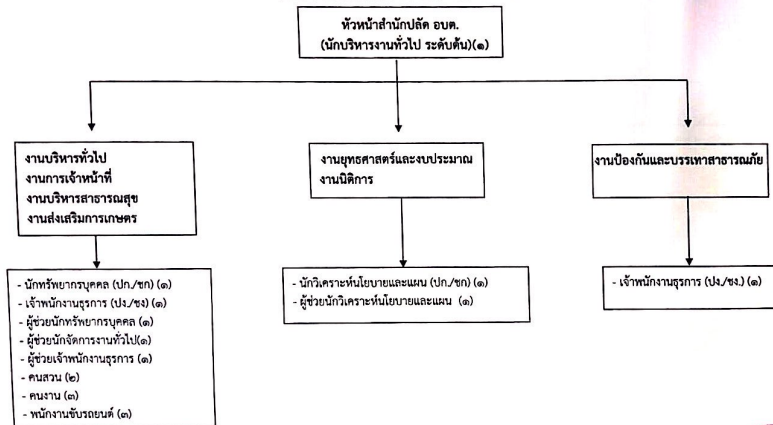


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ประเภทสามัญ

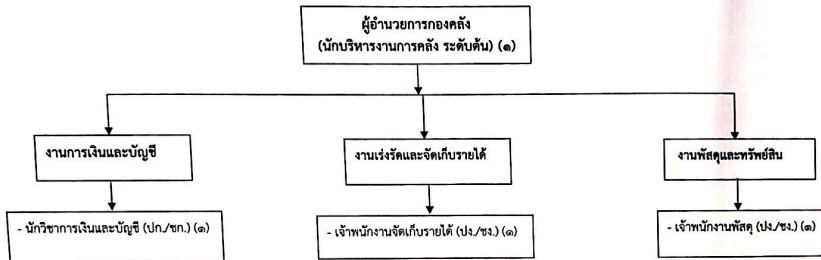


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	๒	๑๗

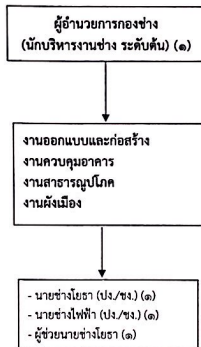
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๕



โครงสร้างกองช่าง

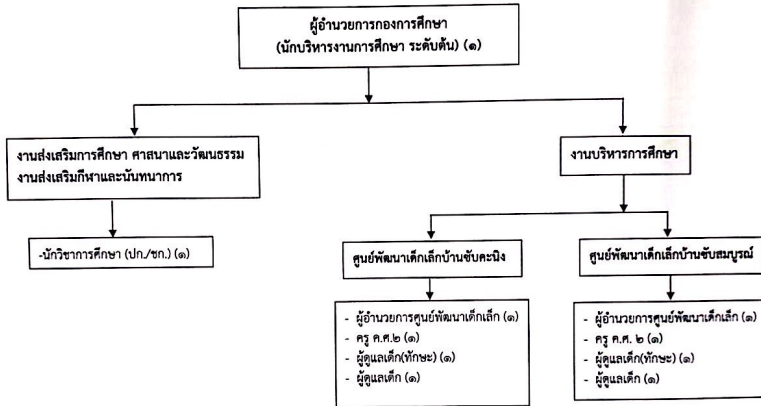


ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๔





โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

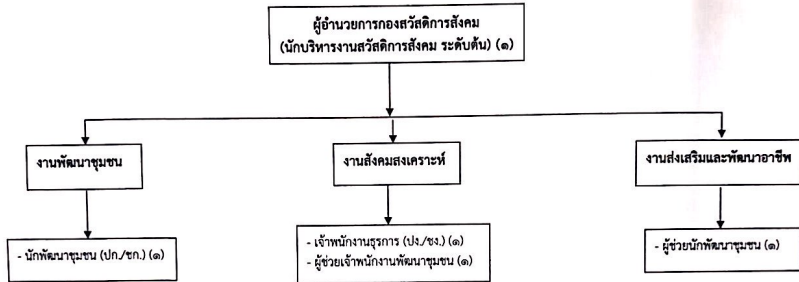


ระดับ	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๖

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	รวม
จำนวน	๒	๒	-	๔



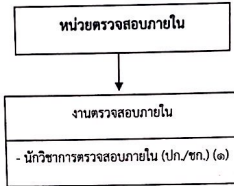
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๕	๕



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

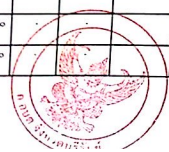


ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ค้ำ	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

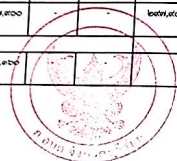


๑๑. บัญชีแสดงจัดคนอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ประถมสามัญ

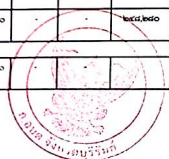
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราว่างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นบันได	
๑	นางสาวเดือนใจ ชูสงฆ์	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	ปลัด อบ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กษ.๗	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	ปลัด อบ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กษ.๗	๒๗๐,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๘,๐๐๐
๒	นายมนตรี สิงห์ทอง	ร.บ. (ศึกษาศาสตร์)	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	รองปลัด อบ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ค.๓	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	รองปลัด อบ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ค.๓	๑๖๖,๒๕๐	๑๖,๐๐๐	-	๕๐๘,๒๕๐
<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)</b>														
๓	นายสุภกร สุวิศาล	ร.บ. (ศึกษาศาสตร์)	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบ. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ก.๑	ค.๓	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบ. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ก.๑	ค.๓	๑๖๖,๒๕๐	๑๖,๐๐๐	-	๕๗๘,๒๕๐
๔	นางสาวศุภกวี ธีมุต	ศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.๓	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.๓	๑๐๕,๒๕๐	-	-	๓๐๘,๒๕๐
๕	วัน	-	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	วิชาการ	ป.ก.๓	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	วิชาการ	ป.ก.๓	๓๕๕,๒๕๐	-	-	๓๕๕,๒๕๐
๖	นางสาวอัญญา ช่างรุ่ง	ศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ร.๓	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ร.๓	๑๐๗,๒๕๐	-	-	๑๐๗,๒๕๐
๗	นางสาวพรทิพย์ ธรประจักษ์	ร.บ. (บริหารรัฐกิจ)	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ร.๓	๒๒๙-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ทั่วไป	ร.๓	๒๕๕,๒๕๐	-	-	๒๕๕,๒๕๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๑วุฒิ)</b>														
๘	นางอุไรวรรณ จุฑา	ศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายแผน	-	-	๑๐๕,๒๕๐	-	-	-
๙	นายอนุภท ธิษุณ	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๖๖,๒๕๐	-	-	-
๑๐	นางสาวศิษยา ธิษุณ	ร.บ. (ค.๒๕.ค.๒๕๕๕)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๖๖,๒๕๐	-	-	-
๑๑	นายประจักษ์ ช่างวิเศษ	ป.๒	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๕๐,๒๕๐	-	-	-
๑๒	นายสมหวัง แสนสว่าง	ม.๑	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๕๐,๒๕๐	-	-	-
๑๓	นางสาววิมลพร คำด้วง	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน	-	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	-



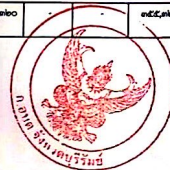
ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นขึ้น/เงินค่าตอบแทน		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๔	นายสมคิด จำปาสูง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๕	บ.ส.สุชินันท์ ทองหา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๖	นายหา ธรรนพอง	ม.๔	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	
๗	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓๐๕,๐๐๐			
๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓๐๕,๐๐๐			
๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓๐๕,๐๐๐			
<b>กองคลัง(๑๖)</b>														
๑๐	นางนันทกัญ โสคำพระ	บ.ร.บ. (การบัญชี)	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด้านการคลัง	ต้น	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ด้านการคลัง	ต้น	๕๒๖,๕๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๕๒๕,๖๐๐
๑๑	ว่าง	-	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก/ชค.	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก/ชค.	๓๕๕,๒๐๐	-	-	๓๕๕,๒๐๐
๑๒	ว่าง	-	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐
๑๓	ว่าง	-	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐
<b>กองช่าง(๑๕)</b>														
๑๔	ว่าง	-	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด้านการช่าง	ต้น	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด้านการช่าง	ต้น	๓๗๓,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๓๗๓,๐๐๐
๑๕	ว่าง	-	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐
๑๖	ว่าง	-	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.จ.ร.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๑๗	นายอัครา ทองใบ	ป.ร. (การช่าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๓๓๕,๕๐๐			



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราหลักเดิม				กรอบอัตราค่าตัวใหม่				ข้อมูลเดิม			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น/เงินค่าตอบแทน			
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)</b>																
๒๘	นางสาวพรณี มีนทร์ (ศุภโชค)	ศบ.	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ชำนาญการ	ชำนาญ	ต้น	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ชำนาญการ	ชำนาญ	ต้น	๓๑๕,๒๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๗,๒๖๐
๒๙	นางสาววิมลดา รัตนพร	ศบ. (ประถมศึกษา)	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.๒/๓	ต้น	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.๒/๓	ต้น	๑๐๙,๒๖๐	-	-	๑๐๙,๒๖๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขี้เหล็ก</b>																
๓๐	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
๓๑	นางสาวสุวิภา พงษ์งาม	ศบ.(ปริญญาตรี)	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๒๕๕	ครู	-	-	-	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๒๕๕	ครู	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๓๒	นางสมภาณี จักรรวม	ศบ.(การศึกษาระดับสูง)	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
													๘๒,๒๖๐	-	-	๘๒,๒๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
๓๓	นางสาวนิชา ธีระประเสริฐ	ม.๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขี้เหล็ก</b>																
๓๔	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
๓๕	นางอรทัย พันธุ์เงิน	ศบ.(ปริญญาตรี)	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๒๕๕	ครู	-	-	-	๒๒๕-๑๘-๒๑๐๙-๒๕๕	ครู	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๓๖	นางสาวณัฐชา เสงี่ยม	ศบ.(การศึกษาระดับสูง)	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
													๕๔,๕๕๐	-	-	๕๔,๕๕๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
๓๗	น.ส.ณัฐชานา อภิรักษ์	ศบ.ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	หยุดชดเชย
<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b>																
๓๘	วัชร	-	๒๒๕-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสังคม)	ชำนาญการ	ชำนาญ	ต้น	๒๒๕-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสังคม)	ชำนาญการ	ชำนาญ	ต้น	๓๓๒,๒๐๐	๓๒,๐๐๐	-	๓๖๔,๒๐๐ (ว่างเว้น)
๓๙	นางสาวพรุฑา ไชยไธ	ม. (ศึกษาระดับสูง)	๒๒๕-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.๓	ต้น	๒๒๕-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.๓	ต้น	๑๓๕,๒๖๐	-	-	๑๓๕,๒๖๐
๔๐	นายทฤษฎ์ ชูชื่น	ศบ. (ประถมศึกษา)	๒๒๕-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	เจ้าหน้าที่คุมการ	ทั่วไป	ป.๑	ต้น	๒๒๕-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	เจ้าหน้าที่คุมการ	ทั่วไป	ป.๑	ต้น	๒๓๕,๒๖๐	-	-	๒๓๕,๒๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๔๑	นางอรวิภา ธรรมศักดิ์งาม	ศบ. (การปกครอง)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๒๓๕,๒๖๐	-	-	๒๓๕,๒๖๐



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
นายอภิศักดิ์ หนูอินทร์	ปวส. (เกษตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบฯ	-	-	๑๙๕,๒๑๐	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>													
วัน	-	๒๙๕-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.๓/๓.	๒๙๕-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.๓/๓.	๑๙๕,๒๑๐	-	-	๑๙๕,๒๑๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล โนนดินแดง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาคมนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในวาระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทราฟิครัทท์มีอือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณวิสัยล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร พนักงานส่วนตำบลสององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์เพียง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนครี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการประชุมอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
- (๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่



(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซับซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง ได้กำหนดแผนให้พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ ได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนดังนี้

ส่วนราชการที่จะต้องจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	แผนกำหนดการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน			หมายเหตุ
	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑. ปลัด อบต./รองปลัด อบต.	๒	๒	๒	
๒. สำนักปลัด อบต.	๕	๕	๕	
๓. กองคลัง	๔	๔	๔	
๔. กองช่าง	๓	๓	๓	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๔	๔	
๖. กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง**

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนดินแดง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจริยวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

