

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่จะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ/กรอบอัตรากำลัง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๗๖
๑๔. ภาคผนวก	๗๘

-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕-๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการเป็นไปตามประกาศฯ และแนวทางปฏิบัติแล้ว ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไป

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

.....

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับที่จะเพิ่มหรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงประกอบกรวิเคราะห์จัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง อบต. ๓ ปี เช่น

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๙,๐๓๘ คน เป็นชาย ๔,๔๗๗ คน หญิง ๔,๕๖๑ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๑๖๔ ครัวเรือน

๒. ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ ๗๕ ของประชากรทั้งหมด เพราะพื้นที่ของตำบลเป็นที่ราบลุ่มมีลำน้ำ (ลำคลอง) ไหลผ่านเหมาะแก่การปลูกข้าว และที่ดินส่วนใหญ่จะเหมาะแก่การเพาะปลูก อาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนจึงเป็นเกษตรกรรม ผลผลิตที่เป็นรายได้หลัก ได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ข้าว ข้าวโพด เป็นต้น นอกนั้นประกอบอาชีพกิจการส่วนตัว ค้าขาย รับจ้างในโรงงานและรับราชการ

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๔๕.๓๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๘,๓๔๓.๗๕ ไร่ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ๑๑๑ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอบัวใหญ่ ๓ กิโลเมตร เนื้อที่ส่วนใหญ่อยู่ติดกับเทศบาลเมืองบัวใหญ่ ทั้ง ๔ ด้าน โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

๒. มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

<u>ทิศเหนือ</u>	ติดต่อกับเขตตำบลด่านช้างอำเภอบัวใหญ่
<u>ทิศใต้</u>	ติดต่อกับตำบลหนองแจ้งใหญ่ และตำบลเสมาใหญ่
<u>ทิศตะวันออก</u>	ติดต่อกับเขตตำบลกุดจอก
<u>ทิศตะวันตก</u>	ติดต่อกับตำบลด่านช้าง

๓. การปกครอง แบ่งเป็น ๑๔ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านป่าตอง	หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยแคน
หมู่ที่ ๒ บ้านโนนพลวง	หมู่ที่ ๙ บ้านดอนฆ่าเสือ
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองพะเนียด	หมู่ที่ ๑๐ บ้านสระครก
หมู่ที่ ๔ บ้านท่าเนิน	หมู่ที่ ๑๑ บ้านน้ำอ้อม
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองปรือ	หมู่ที่ ๑๒ บ้านหันเก่า
หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยโจด	หมู่ที่ ๑๓ บ้านคิมม่วง
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองตะไก่อ	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองแวงเนินส่วสดี

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ด้านเศรษฐกิจและการลงทุน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร
๒. ด้านแรงงาน ส่วนใหญ่รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม
๓. ด้านสาธารณสุข มีการรณรงค์และป้องกันการเกิดโรคติดต่อและโรคระบาดต่างๆ สม่ำเสมอ
๔. ด้านสังคมสภาพความเป็นอยู่แบบชนบท ยังมีการพึ่งพาอาศัยกันแบบพี่น้อง

๔.๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ด้านการเมืองการบริหาร ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. ผู้นำชุมชนในตำบลมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตตำบลบัวใหญ่ มีแหล่งน้ำที่เป็นลำน้ำขนาดเล็กไหลผ่าน จำนวน ๘ สาย เช่น ลำห้วยโจด ลำห้วยลิงชี ไหลผ่านตอนกลางของตำบล และลำห้วยกสิกรรมอยู่ทางตอนล่างของตำบล มีหนองน้ำและสระน้ำกระจายอยู่ทั่วไปในตำบล

ตารางแสดงแหล่งน้ำธรรมชาติในเขตชุมชนตำบลบัวใหญ่

ลำดับที่	ชื่อลำห้วย	ขนาดกว้าง (เมตร)	ขนาดยาว (เมตร)	ขนาดลึก (เมตร)	ไหลผ่านหมู่บ้าน	หมายเหตุ
๑	ลำห้วยแคน	๑๘	๘,๐๐๐	๑.๕	หมู่ที่ ๒,๓,๗,๘	
๒	ลำห้วยโสกขี้หนู	๒๐	๓,๗๒๐	๓	หมู่ที่ ๑๑,๑๒	
๓	ลำห้วยโจด	๒๒	๕,๐๐๐	๑.๕	หมู่ที่ ๑,๔,๕,๖,๑๔	
๔	ลำห้วยรากไม้	๒๐	๓,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๑๓	
๕	ลำห้วยลิงชี	๑๕	๕,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๒,๓,๗,๘	
๖	ลำห้วยกสิกรรม	๑๕	๓,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๙,๑๐	
๗	ลำห้วยห้วย	๑๕	๙๗๐	๓	หมู่ที่ ๑๒	
๘	ลำคลองสาธารณะ	๕	๑,๐๐๐	๓	หมู่ที่ ๙	

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝายน้ำล้น จำนวน ๑๔ แห่ง
- สระน้ำ , หนองน้ำ จำนวน ๒๘ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน - แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ แห่ง

๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล จำนวน - แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน - แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานของชุมชนตำบลบัวใหญ่ ตั้งอยู่ใน รพ.บัวใหญ่
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๓๘ คน
- ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ แห่ง
- อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพการศึกษาของประชาชนในชุมชนตำบลบัวใหญ่ ส่วนใหญ่ประชาชนยังมีการศึกษาในระดับพื้นที่ต่ำ คือจบการศึกษาในระดับประถมศึกษา เนื่องจากยังมีสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาไม่มาก และอยู่ห่างไกล การคมนาคม เดินทางไปศึกษาไม่สะดวก ไม่มีรถโดยสารประจำทาง และประชาชนยังมีค่านิยมที่ไม่ส่งเสริมให้บุตรหลานเรียนต่อในระดับที่สูง เพราะต้องการใช้แรงงานในครัวเรือนประกอบอาชีพทางการเกษตร

สถานศึกษา

- โรงเรียนที่เปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๒ แห่ง คือ
 - ๑.โรงเรียนบ้านป่าตองทำเนินสามัคคี (หมู่ที่ ๑)
 - ๒.โรงเรียนวัดบ้านหนองตะไกร (หมู่ที่ ๗)
- โรงเรียนที่เปิดสอนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๔ แห่ง คือ
 - ๑.โรงเรียนบ้านหนองปรือคิมม่วง (หมู่ที่ ๕)
 - ๒.โรงเรียนบ้านห้วยโจด (หมู่ที่ ๖)
 - ๓.โรงเรียนบ้านดอนฆ่าเสือ (หมู่ที่ ๙)
 - ๔.โรงเรียนนพบุตรศึกษา (เอกชน) (ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑)
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อบต. จำนวน ๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๓ แห่ง คือ บ้านป่าตอง หมู่ที่ ๑ บ้านห้วยแคน หมู่ที่ ๘ และบ้านคิมม่วง หมู่ที่ ๑๓
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง
 - ศพด. อบต.บัวใหญ่
 - ศพด. บ้านดอนฆ่าเสือ หมู่ที่ ๙

ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หมู่ที่	จำนวนเด็กชาย (คน)	จำนวนเด็กหญิง (คน)	รวม	ชื่อครูผู้ดูแลศูนย์
อบต.บัวใหญ่	๑	๑๙	๒๑	๔๐	นางอรนุช คำสุวรรณ
บ้านดอนฆ่าเสือ	๙	๖	๖	๑๒	นางสมมาศ หิมวัง
รวม		๒๕	๒๗	๕๒	ข้อมูล ณ มิ.ย.๖๓

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - การคมนาคม - การระบายน้ำ - การไฟฟ้า - ระบบประปา	สภาพทั่วไปในตำบล ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ ในฤดูฝนการคมนาคมสัญจรไปมาไม่สะดวก ได้แก่ หมู่ที่ ๖ และ หมู่ที่ ๗ รวมถึงถนนภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรังทำให้สภาพทั่วไปของหมู่บ้านไม่สะอาด ทั้ง ๑๔ หมู่บ้านในเขตตำบลบัวใหญ่ไม่มีระบบการระบายน้ำที่ดี ทำให้ช่วงฤดูฝนมีน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน และคริวเรือนในหมู่บ้านระบายน้ำเสียเสียออกจากบ้านไม่มีที่ระบายออกจากหมู่บ้าน ซึ่งก่อให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ โดยรวมทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าเข้าถึงตลอด แต่มีปัญหาเรื่องไฟฟ้าตามที่สาธารณะ ถนน และปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกครัวเรือน, พื้นที่การเกษตรแบบผสมผสาน ซึ่งเกษตรกรดำเนินการตามแนวพระราชดำริ ส่วนใหญ่มีประปาใช้ครบทุกครัวเรือน แต่ประปาส่วนมากเป็นประปาหมู่บ้านสูบน้ำดิบจากแหล่งน้ำธรรมชาติ โดยไม่ผ่านการกลั่นกรอง ทำให้น้ำไม่สะอาด และเค็มในฤดูแล้งน้ำไม่พอใช้	การปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ใช้การได้ทุกฤดูกาล และมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย การก่อสร้างถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และการก่อสร้างถนนคสล.ภายในหมู่บ้าน ในแต่ละหมู่บ้านต้องการให้ก่อสร้างรางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำ เพิ่มการขยายเขตไฟฟ้าในแต่ละหมู่บ้านเพื่อครอบคลุมพื้นที่ทำการเกษตรและมีไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนในหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในการสัญจรไป-มา ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - การประกอบอาชีพและผลผลิตตกต่ำ - เทคโนโลยีการเกษตร	ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรต้องอาศัยน้ำธรรมชาติ(น้ำฝน)การขาดระบบชลประทานที่ดี ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมบางแห่ง และบางแห่งขาดน้ำ ขณะที่บางหมู่บ้านอาศัยน้ำจากอ่างเก็บน้ำโสกงเหลิ้มทำให้ผลผลิตด้านการเกษตรต่อน้อยกว่าที่ควรจะเป็น การขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตร ทำให้ปลูกพืชไม่เหมาะกับสภาพดินขาดการบำรุงรักษามีศัตรูพืช ดินเป็นดินเค็มผลผลิตต่อน้อย - ปัญหามีรายได้น้อย และภาระหนี้สิน - ปัญหาขาดตลาดรองรับสินค้าที่ชาวบ้านผลิต - ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ	การส่งเสริมอาชีพที่มีความหลากหลายให้สามารถเพิ่มพูนรายได้หลังฤดูเก็บเกี่ยว การส่งเสริมเทคโนโลยีทางการเกษตรให้แก่เกษตรกรสามารถปรับปรุงพันธุ์และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรในแต่ละหมู่บ้าน
๓. ปัญหาด้านสังคม - ปัญหาการว่างงาน	ในพื้นที่ขาดแหล่งงาน จึงต้องอพยพออกนอกพื้นที่เพื่อหางานทำ ทำให้ขาดการพัฒนาถิ่นเกิด	การส่งเสริมอาชีพในชุมชน
๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ -แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการทำการเกษตร	แหล่งน้ำที่มีไม่สามารถเก็บกักน้ำได้เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้ขาดน้ำในฤดูแล้ง ขาดการบริหารการใช้น้ำจากชลประทานทำให้เกษตรกรใช้น้ำอย่างฟุ่มเฟือย แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน	การพัฒนาแหล่งน้ำในแต่ละหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ สามารถกักเก็บน้ำได้มากขึ้น
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข - การบริการ	ขาดเครื่องมือ ยาและเวชภัณฑ์สำหรับป้องกันและรักษาโรคที่นอกเหนือจากโรคท้องถิ่นทั่วไป เช่น โรคหัวใจ โรคไต ฯลฯ	การส่งเสริมให้มีเครื่องมือที่สามารถช่วยเหลือประชาชนที่เจ็บป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๖.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ศาสนา	เยาวชนห่างไกลวัด ทำให้ขาดที่พึ่งทางใจ ขาดศีลธรรม ไม่รู้จักบาปบุญคุณโทษ	การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชนให้มากขึ้น

- การศึกษา	สถานศึกษาขาดการปรับปรุงซ่อมแซม ไม่มีเครื่องมือและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เด็กส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาถึงขั้นมัธยมปลาย	ส่งเสริมการศึกษาที่หลากหลาย ให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะแก่การเรียนรู้และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในระบบและนอกระบบ
- วัฒนธรรมประเพณี	ประชาชนไม่เคร่งครัดในทางปฏิบัติเพื่อสืบสานวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชุมชน เด็ก เยาวชน ไม่รู้จักประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น	จัดการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้ เด็ก เยาวชนได้รู้จักและร่วมอนุรักษ์
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		
- ทรัพยากรป่าไม้	ต้นไม้ถูกทำลาย โดยขาดการปลูกทดแทน	ปลูกต้นไม้เพิ่มมากขึ้นในแต่ละหมู่บ้าน
- ทรัพยากรดิน	ดินเป็นดินเค็มใช้ปลูกพืชการเกษตรได้ไม่ดี การขาดการบำรุงดิน	การปลูกพืชบำรุงดินและการส่งเสริมด้านพันธุ์พืชที่เหมาะสมแก่ดิน บำรุงดิน
- ทรัพยากรน้ำ	ขาดการรักษาแหล่งน้ำ ทำให้ดินเค็ม สกปรกมีวัชพืช	การขุดลอก ขยาย แหล่งน้ำให้มีความสามารถกักเก็บให้ได้ปริมาณมาก
- สิ่งแวดล้อม	ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการรักษา สภาพแวดล้อม ชุมชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ขาดการกำจัดที่ถูกต้อง การปล่อยสัตว์เลี้ยงในชุมชนทำให้มูลสัตว์มีอยู่ตามถนนหนทาง การปล่อยน้ำเสียจากบ้านลงในพื้นที่สาธารณะโดยขาดการระบายนํ้าทำให้มีน้ำท่วมขังเน่าเสีย เกิดแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค	จัดการหาบบการจัดการขยะในแต่ละหมู่บ้าน และจัดซื้อรถขนขยะรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนในเขตร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ในภาพรวม ดังนี้

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ประชาชนได้รับประโยชน์ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาก มีศูนย์บริการประชาชนเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงและมีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันระดับตำบลในการให้บริการ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าท่องเที่ยวให้ความสนใจ

๒. จุดอ่อน (W = WEAKNESS)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก และไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญถึงบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย

- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบร่วมกันในการบริหาร
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด

๓. โอกาส (O = OPPORTUNITY)

- รัฐมีการให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ด้านผู้นำหมู่บ้าน มีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T = THREAT)

- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

ผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ตามแผนพัฒนาห้าปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งส่งผลในการดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

- สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนโครงการฝึกอบรม อปพร.
- ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมการเกษตรในตำบล
- ส่งเสริมการจ้างนักเรียนในช่วงปิดเทอม

ผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างถนนภายในเขตตำบล
- ก่อสร้างระบบประปาให้ทั่วถึง
- ขุดลอกลำห้วยเพื่อกักเก็บน้ำ
- พัฒนา/บำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการประปา

ผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม อสม.
- สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

ผลการดำเนินการด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาสามปี
- ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานในหลักสูตรต่างๆ
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน
- ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ตามพระราชดำริ
- การลดปริมาณขยะมูลฝอย
- โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ.)

ผลการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่น
- สนับสนุนงบประมาณตามโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานสำคัญของทางราชการ

.....

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖)พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้ดำเนินการตามภารกิจ ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการ ความไม่มี ความไม่รู้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) โดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีตำบลประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้ดำเนินการกำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีการบำรุงรักษา ทางน้ำ และการรักษาทางบก
๒. ให้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และทางการเกษตร
๓. ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีการอื่น
๔. ให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕.การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๖.การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น
- ๗.การสาธารณสุขการ
- ๘.ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.ส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- ๓.การป้องกันโรคและการระงับโรคติดต่อ
- ๔.ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕.การจัดการศึกษา
- ๖.การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อย โอกาส
- การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๘.การส่งเสริมการกีฬา

๙.การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๑๐.การสาธารณสุขการอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓.การผังเมือง

๔.การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖.การจัดการให้มี และการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๗.การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๘.การจัดให้มี และการควบคุมการฆ่าสัตว์

๙.การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๑๐.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑.ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๓.บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔.หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๖.กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๗.การท่องเที่ยว

๘.การจัดให้มี ตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๙.การขนส่งและการวิศวกรรมการจราจร

๑๐.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.การจัดการศึกษา

๒.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓.การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔.การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.ประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓.การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องมีการแบ่งให้กับสภาตำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔.การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้หากสามารถ ดำเนินการได้อย่างครบคลุม และทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาของ อบต.ได้ และที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

.....

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ การกิจที่ได้จากการวิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดการกิจหลัก และการกิจรอง ดังนี้

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม
๕. การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. การพัฒนารายได้
๗. การส่งเสริมการเกษตร

การกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๒. การสนับสนุน และส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
 ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬา และการออกกำลังกาย
 ๔. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
-

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ กำหนดส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสาธารณสุข และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จำเป็นต้องกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานบริหารงานบุคคล -งานสารบรรณ -งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป -งานบริหารงานบุคคล -งานสารบรรณ -งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและงานระเบียบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย -งานข้อมูลด้านชุมชน -งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <u>๑.๖ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</u> -งานสงเคราะห์สตรี คนชรา พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย -งานข้อมูลด้านชุมชน -งานพัฒนากลุ่มอาชีพดำเนินการ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๒. กองการคลัง</u> <u>๒.๑ งานการเงิน</u> -งานการเงิน -งานการรับเงิน เบิก-จ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิก - จ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์	<u>๒. กองการคลัง</u> <u>๒.๑ งานการเงิน</u> -งานการเงิน -งานการรับเงิน เบิก-จ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก - จ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิก - จ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลการก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและงานบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและ แผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๕ งานขุดดินถมดิน</u> -งานควบคุมการขุดดิน -งานควบคุมการถมดิน -งานควบคุมการเคลื่อนย้ายและเผ่าะวังหน้าดิน	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลการก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและงานบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและ แผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๕ งานขุดดินถมดิน</u> -งานควบคุมการขุดดิน -งานควบคุมการถมดิน -งานควบคุมการเคลื่อนย้ายและเผ่าะวังหน้าดิน
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u> -งานข้อมูลโรงเรียน -งานวิชาการและงานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการกีฬาและนันทนาการ <u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u> -งานข้อมูลโรงเรียน -งานวิชาการและงานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการกีฬาและนันทนาการ <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๕.๑.งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๒.งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕. กองส่งเสริมการเกษตร ๕.๑.งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๒.งานส่งเสริมปศุสัตว์
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๖. กองสาธารณสุข ๖.๑.งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๖.๒.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๖.๓.งานรักษาความสะอาด ๖.๔.งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖.๕.งานควบคุมโรค ๖.๖.งานบริการสาธารณสุข	๖. กองสาธารณสุข ๖.๑.งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๖.๒.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๖.๓.งานรักษาความสะอาด ๖.๔.งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖.๕.งานควบคุมโรค ๖.๖.งานบริการสาธารณสุข
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๗.๑.งานตรวจสอบภายใน ๗.๒.งานควบคุมเอกสารทางการเงิน ๗.๓.งานคลังพัสดุและยานพาหนะ ๗.๔.งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง ๗.๕.งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๗.๑.งานตรวจสอบภายใน ๗.๒.งานควบคุมเอกสารทางการเงิน ๗.๓.งานคลังพัสดุและยานพาหนะ ๗.๔.งานควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง ๗.๕.งานประสานสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘.๑ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ กำหนดตำแหน่งบุคลากรตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และตามภารกิจ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัด (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๓. สำนักงานปลัด อบต

๓.๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๓	นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๔	นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๕	นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๗	เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๙	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๔ อัตรา

๔. กองคลัง

๔.๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๖	ลูกจ้างประจำ (เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๗	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองช่าง

๕.๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๒	นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๓	นายช่างสำรวจ	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๕	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๖.๒	นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๖.๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๖.๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๖.๕	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

๗.๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๗.๒	นักวิชาการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา

๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๘.๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๘.๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๘.๓	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

๙. หน่วยตรวจสอบภายใน

๙.๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
-----	------------------------	---------------

๘.๒ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ กำหนดตำแหน่งบุคลากรตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และตามภารกิจ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

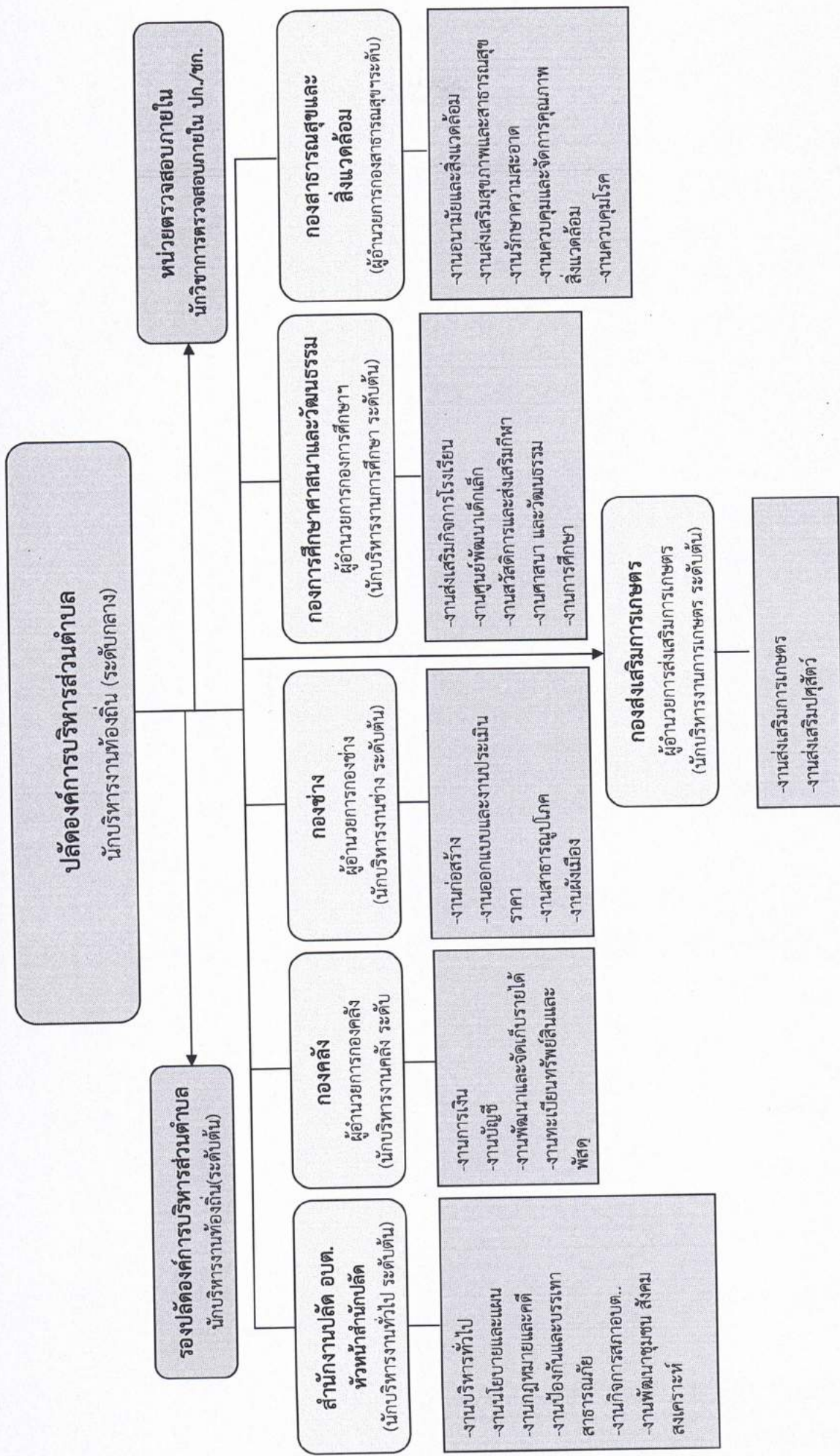
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา						หมายเหตุ
			๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ.สอบ
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต.								
	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
	รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง								
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๒	ผู้ช่วยนักผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา						หมายเหตุ
			๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา								
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๗	๗	๗		-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตรระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ.สอบ
๓๒	นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒		-	-	
	กองสาธารณสุข								
๓๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ.สอบ ว่าง
๓๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๕	คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑		-	-	
	รวม	๔	๓	๓	๓		-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

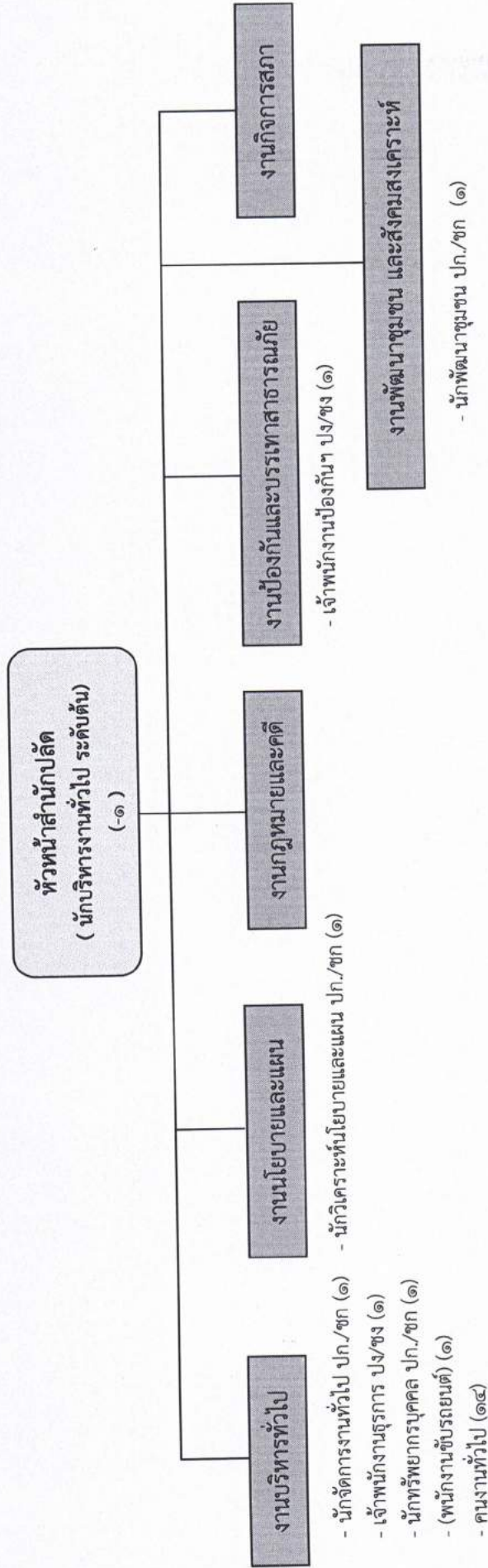
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม(4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	462,240	48,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	523,560	538,800	554,520	38,520		
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	31,340		
สำนักงานปลัด อบต.(01)																					
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	32,800(ว่างเต็ม)		
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770		
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680		
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	271,440	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	22,620		
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	17,290		
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	27,030		
9	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270		
พนักงานจ้าง																					
10	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	12,440		
11	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	14	13	1,512,000	0	14	14	14	-	-	-	0	0	0	1,512,000	1,512,000	1,512,000	(9,000(ว่าง))		
กองคลัง (02)																					
12	ผ.อ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790		
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470		
14	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	188,640	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	15,720		
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	158,760	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	13,230		
15	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	1	0	138,120	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	147,840	157,560	167,280	11,510		
ลูกจ้างประจำ																					
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	248,160	0	1	1	1	-	-	-	9,840	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,680		
พนักงานจ้าง																					
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
กองช่าง(03)																					
18	ผ.อ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	31,880		
19	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	22,040		
20	นายช่างสำรวจ	ชง.	1	1	307,920	0	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660		

แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

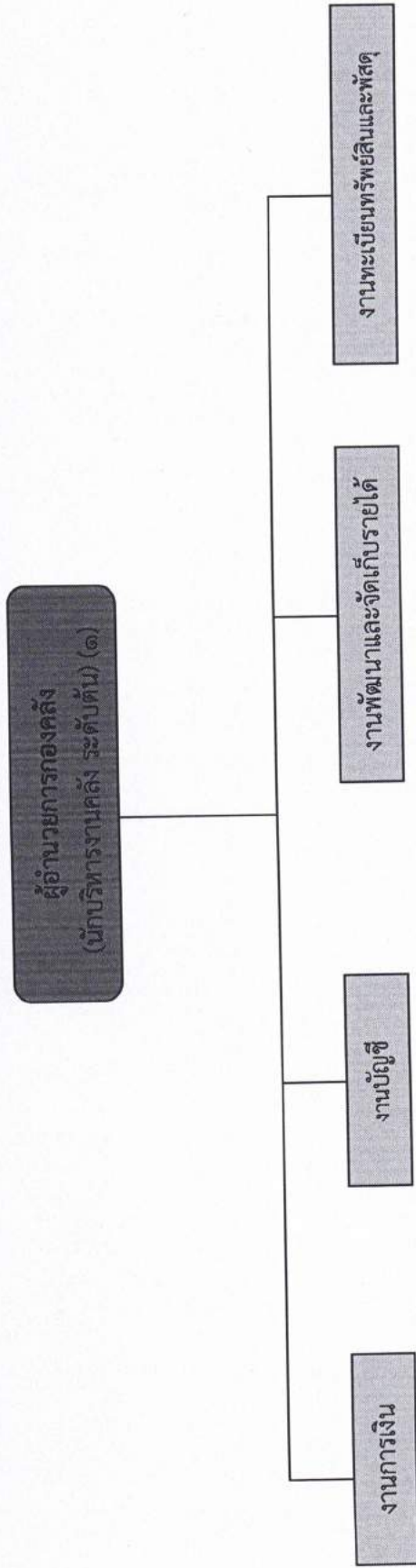


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๓	๑	๒	-	-	๑๕

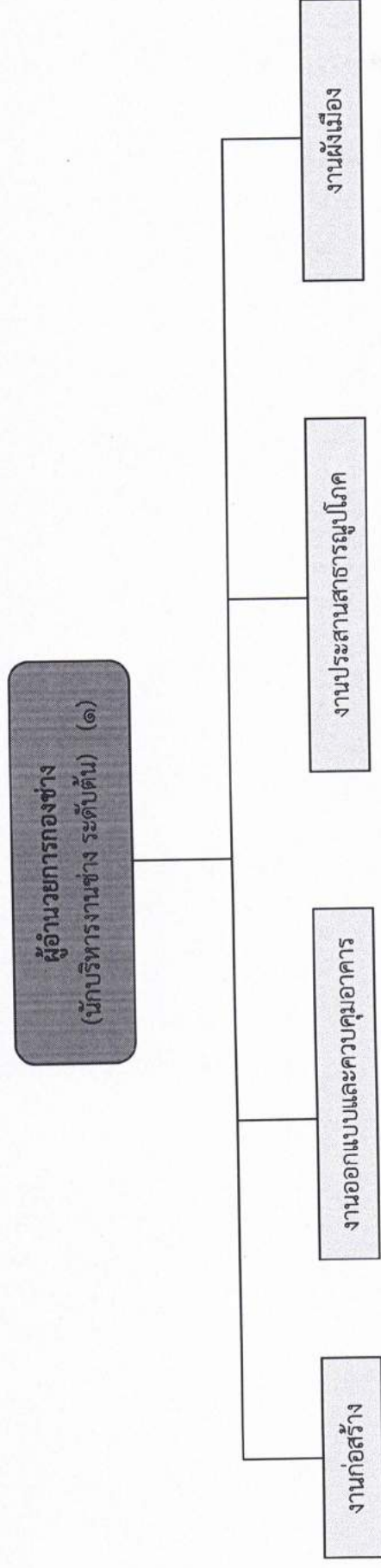
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (-)

ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	-	-	๒	๑	๑

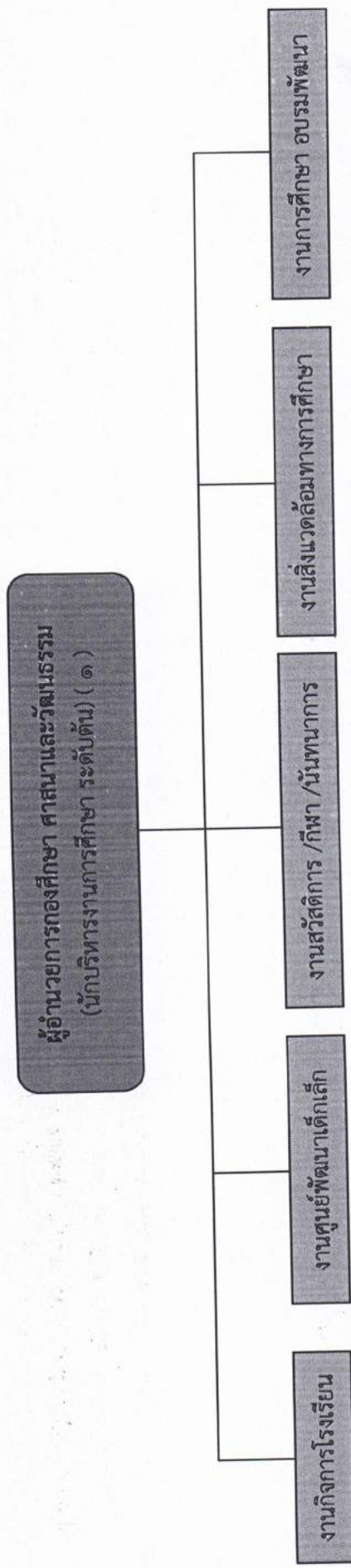
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑)
- นายช่างสำรวจ ปง/ชง (๑)
- ผู้ช่วยนักผังเมือง (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนาจการ ต้น	จำนวน การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



-นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (-)

-ครู คศ.๒ (๑)

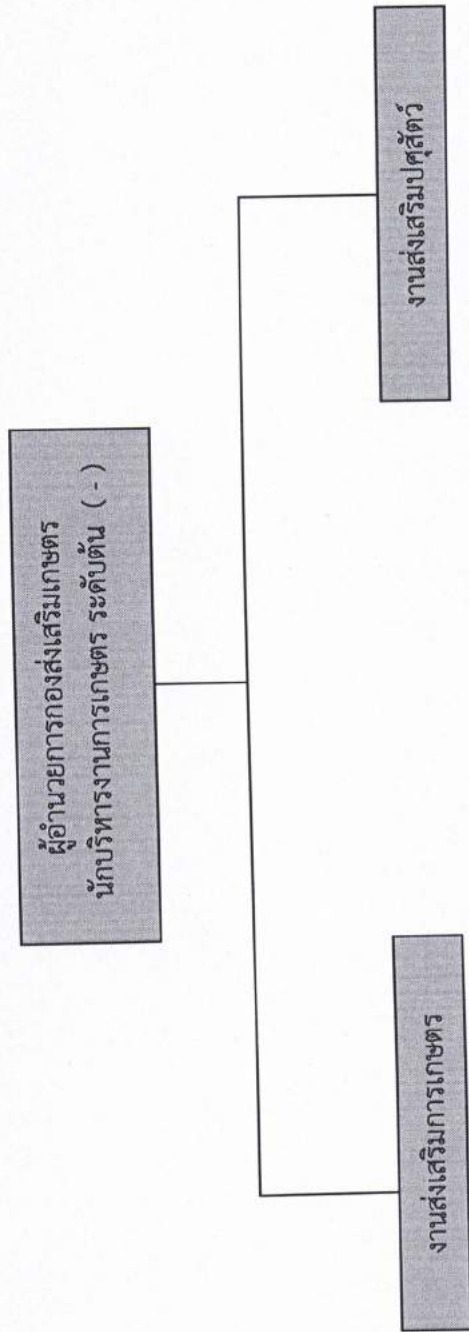
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

-ผู้ดูแลเด็ก (๑)

-คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวน	จำนวนการปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.๒	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๔

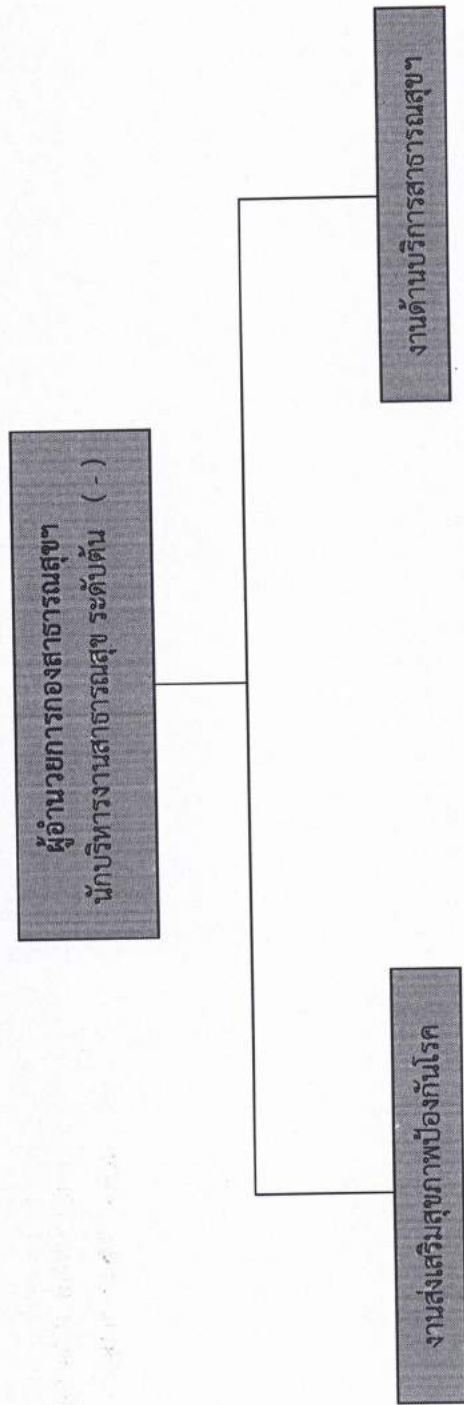
โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



-นักวิชาการเกษตร ปก/ชง (-)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่



- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการดำเนินการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดครองสัดส่วนและส่วนได้ส่วนเสียในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-0011101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	20-3-0011101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	548,040 (45670×12)	84,000 (7,000×12)	84,000 (7,000×12)	716,040 (ว่างใหม่)
2	นางประนอม เจริญศรีเศรษฐ์ รัฐประศาสนศาสตร์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	20-3-00-11101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	20-3-00-11101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	442,640 (35,220×12)	42,000 (3,500×12)		484,640
1.สำนักงานปลัด อบต.												
3	นายเสวียน หมั่นกิจ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-21101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	20-3-01-21101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	435,720 (36,310×12)	42,000 (3,500×12)		477,720
4	จำเอกสนัน จันทะโคตร	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	20-3-01-31101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-3-01-31101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	475,560 (39,630×12)			475,560
5	นายอนุสรณ์ อัสวเสนา	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-31103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	20-3-01-31103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	396,000 (33,000×12)			396,000
6	นางสาวกชพร หันเนา	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	317,520 (26,460×12)			317,520
7	นายชัยวัฒน์ คงมา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-31102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	20-3-01-31102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	237,600 (19,800×12)			237,600
8	จำเอกสมพร พรหมหน้าคา	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	20-3-01-41101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-3-01-41101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	363,480 (30,290×12)			363,480
9	จ.อ.วรวิญญ์ วงศ์ชวลี	ปวท. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	329,880 (27,490×12)			329,880
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	นายปัญญา อองพนาย	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	162,720 (13,560×12)			162,720
พนักงานจ้างทั่วไป												
11	นางสาวนิตยา สัม	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
12	นางสาวณงุญา จิตนอก	ปวส. (บัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
13	นางสาวอัญชลี ไส่สกุล	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
14	นายกวาง วิฒนา	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
15	นายมนตร์ พิบโรตง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
16	นางวันเพ็ญ ชินอาษา	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
17	นายพิทักษ์ แก้วศรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
18	นายสุวิทย์ แดนสันเหิยะ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
19	นายคมสันต์ การปลุก	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
20	นายขจรศักดิ์ พันนา	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
21	นายบงกช สันทนอก	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
22	นายอนุศักดิ์ ยอดนา	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
23	นายธนกร แสงอรุณ	ปวช.(ไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
24	นางสาวบุญนุช หาชัยอินทร์	ปวส. การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)	108,000
2.กองคลัง										
25	นางรัญญาวรรณ อยู่เย็น	ปริญญาตรี (การจัดการ)	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	416,160 (34,680×12)	458,160
26	นางสาวราตรี มีภู	ปริญญาตรี (การบัญชี)	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	342,720 (28,560×12)	342,720
27	นางกมลน ศรีนอก	ปวส. การบัญชี	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	221,280 (18,440×12)	221,280
28	นายประพันธ์ หานกระโทก	ปวส. ไฟฟ้า	203-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	203-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	185,160 (15,430×12)	185,160
29	นางวิภาดา ขอมานกลาง	ปวส. การบัญชี	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	138,120 (11,510×12)	138,120
อุ้งฉางประจำ										
30	นางพัลล ดูกกลาง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	280,080 (23,340×12)	280,080
พนักงานจ้างทั่วไป										
31	นางยมมา แกงอินทร์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	108,000 (9,000×12)	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
3.กองช่าง													
32	นายสุภาพ วงศ์อำมาตย์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	20-3-05-3103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	20-3-05-3103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	429,240 (35,770×12)	42,000 (3,500×12)			471,240
33	นายสมศักดิ์ ผ่องเพ็ญ	ปริญญาตรี (วิศวกรรมผังเมือง)	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	302,280 (25,190×12)				302,280
34	นายจารึก แก้วมี	ปวส. (ก่อสร้าง)	20-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ขง.	20-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ขง.	346,560 (28,880×12)				346,560
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
35	นายอรอนพ ทิพวงศ์	ปริญญาตรี (สถาปัตย์)	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนักผังเมือง	-	186,840 (15,570×12)				186,840
พนักงานจ้างทั่วไป													
36	นายมานพ ทองคำ	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)				108,000
4.กองการศึกษา													
37	นายวิชิต วิชาเลิศทรัพย์	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	20-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผ.อ.กองการศึกษา)	ต้น	20-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	376,080 (31,340×12)	42,000 (3,500×12)			418,080
38	นางสาวนุชรี คำไม้	ปริญญาตรี (ทางการศึกษา)	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	203,280 (16,940×12)				203,280
39	นางอรนุช คำสุวรรณ	ปริญญาตรี (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	20-3-08-6600-382	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.2	20-3-08-6600-382	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.2	337,200 (28,100×12)	42,000 (3,500×12)			337,200
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
40	นางสมมาศ ทิมวัง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	162,360 (13,530×12)				162,360
41	นางสาวสุจิตรา ยิ่งผล	ปริญญาตรี (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	223,920 (18,660×12)				223,920

๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป													
42	นางสาวอุทัยวรรณ คอกสี	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)				108,000
43	นางสาวชนิตา หมั่นนารีน	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)				

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
5. กองส่งเสริมการเกษตร												
44	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-14-2109-001	นักบริหารงานเกษตร (ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	20-3-14-2109-001	นักบริหารงานเกษตร (ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 (3,500×12)		435,600 ว่างเดิม
45	นางสาวกัญญา มณเฑียร	ปริญญาตรี	20-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	20-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	180,720 (15,060×12)			180,720
6. กองสาธารณสุข												
46	ว่าง	ปริญญาตรี	20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	20-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	4,200 (3,500×12)		397,800 ว่างเดิม
47	ว่าง	ปวช	20-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	20-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	297,900 (24,825×12)			297,900 (ว่างใหม่)
พนักงานจ้างทั่วไป												
48	นางประครอง วงศ์ษา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000×12)			108,000
7 หน่วยตรวจสอบภายใน												
49	นางสาวหนึ่งฤทัย ปะสังโต	ปริญญาตรี (การบัญชี)	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	369,480 (30,790×12)			369,480

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

ในการกระจายอำนาจการบริหารของรัฐไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ และอัตรากำลังของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ในอนาคตอันใกล้นี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนที่สูงขึ้น มีอัตรากำลังมากขึ้น รวมทั้งมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามกันไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องมีการเตรียมการเพื่อรองรับมาตรการในการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและอัตรากำลังจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางในการพัฒนาของตนให้ชัดเจน มีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีความครอบคลุมภารกิจการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบตามที่ราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมาให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา การกำหนดภารกิจ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแผนงาน/โครงการ มีทิศทางที่สอดคล้องและประสาน สนับสนุนในจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งนอกจากจะทำให้ปัญหา/ความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดในขณะเดียวกันด้วย

หลักการสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาก็คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา และการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะหากไม่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว การบริหารงานก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ เมื่อมีปัญหาอย่างซ้ำซ้อนและไม่มีที่สิ้นสุดแล้ว ยังอาจทำให้ปัญหามีความรุนแรงมากขึ้นจนเกินศักยภาพและแก้ไขได้ ดังนั้น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในครั้งนี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่จะได้กำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และศักยภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกทางหนึ่งด้วย

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผน และกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของ ทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง กำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่ การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และ สร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการ รวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่ม ประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการ พัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทางสังคม
- (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมีสาระสำคัญ ของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจาก ภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคม โลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข
- (2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนา ความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นใน กระบวนการยุติธรรม
- (3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบ เรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและ ชายฝั่งทะเล
- (4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความ ร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาตุลยภาพความสัมพันธ์กับ ประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลัง ป้องกันประเทศ การรักษาความสงบ

เรียบง่ายภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการท างานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการ แข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้วัตรกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและ ปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้ กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและ ภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริม การค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบน ของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับ ภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตาม รูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็น แหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำกรเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และ การพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรม ปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มี ความหลากหลาย ความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้ สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและ สร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การสร้างความมั่นคงและการลดความ เหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ อุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (7) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

2. ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 วิสัยทัศน์

“สิ่งแวดล้อมที่ดี มีวัฒนธรรม ก้าวนำเศรษฐกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง”

2.2 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข
7. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา
8. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
9. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.3 เป้าประสงค์

1. มีโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมรองรับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ให้เป็นชุมชนน่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคม ขนส่งสินค้าทางการเกษตร และสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนอย่างพอเพียง
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ การศึกษา ศาสนา สุขภาพอนามัย มีการเรียนรู้ พร้อมทั้งใช้และจัดการทรัพยากรรอบตัวให้เกิดประโยชน์และพึ่งตนเองได้ตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครัวเรือน เพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร เพิ่มศักยภาพทักษะในการพัฒนาฝีมือและการรวมกลุ่มทางการเกษตรและอุตสาหกรรมครัวเรือนให้สามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้ รวมถึงการส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้ลดภาระค่าใช้จ่ายเพื่อบรรเทาปัญหาความยากจน และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

4. สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ทันต่อการพัฒนาของชุมชน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ พร้อมทั้งนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ควบคู่กันไป

2.4 ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	1. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของถนน สะพาน ทางระบายน้ำ รวมทั้งมีการบำรุงรักษา 2. จำนวนแหล่งน้ำ ฝาย คลองส่งน้ำที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาบำรุงรักษา 3. มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น 4. มีการพัฒนาสถานที่สำหรับออกกำลังกาย และการพักผ่อนหย่อนใจ
2. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ของประชาชน 3. จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนทักษะ รวมถึงสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 4. จำนวนโครงการที่เป็นนโยบายแห่งรัฐที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส 2. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รวมถึงการจัดสวัสดิการโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา	1. จำนวนบุคลากรทางการศึกษาที่ได้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้เพิ่มเติม 2. จำนวนเด็กนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ และการได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง 3. มีการนำเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้เป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอน
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการลดภาระค่าใช้จ่ายของเกษตรกร 2. ผลผลิตและผลตอบแทนที่ได้รับเปรียบเทียบกับการลงทุนที่ผ่านมา
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข	1. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สะท้อนถึงการรณรงค์ให้ประชาชนหันมาให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพ

	2. จำนวนประชาชนของแต่ละหมู่บ้าน ที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมในการ ออกกำลังกาย 3. มีกิจกรรมการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน 4. จำนวนโรคติดต่อภายในตำบลบวใหญ่ลดลงหรือไม่เลย
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
7. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	1. เด็กและเยาวชนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านการกีฬา มีอุปกรณ์และสถานที่เล่นกีฬาอย่างพอเพียง 2. มีกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ให้ สูญหายและสืบทอดภูมิปัญญาจากรุ่นสู่รุ่น
8. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	1. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ 2. มีระบบจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย 3. ประชาชนมีความรู้ในการพัฒนา อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากดิน และแหล่งน้ำ
9. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	1. ปัญหาด้านการจราจรบนท้องถนนและปัญหาด้านอาชญากรรมลดลง 2. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันเหตุภัยพิบัติต่างๆ

2.5 ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตตำบลบวใหญ่ให้มี ความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคม ขนส่งสินค้า ทางการเกษตร
2. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	เพื่อสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและการตรวจสอบ การทำงานของรัฐบาล ประชาชนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตาม กฎหมาย ,รัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่สังคมที่ดี ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี พัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม	ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมและ

	สนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดี รวมถึงการจัดระบบส่งเสริมสุขภาพประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชนสู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพประชาชน/อนามัย/โรงเรียน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา	ส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศึกษา ทั้งเด็กในระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร	เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยใช้เกษตรอินทรีย์ ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข	ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข อนามัย การควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) สู่การมีสุขภาพที่ดี
7. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป และสนับสนุนส่งเสริมด้านกีฬา เพื่อให้ประชาชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ห่างไกลยาเสพติด มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์
8. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	เพื่อฟื้นฟูพื้นที่และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ไม่ให้ถูกบุกรุกทำลาย เพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้มากขึ้น จัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย สนับสนุนและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรักษาสภาพแวดล้อมและประหยัดพลังงาน
9. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การลดอุบัติเหตุจราจร สนับสนุนงาน อปพร. ดำรงบ้านให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ

2.6 กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	1. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า รางระบายน้ำ 2. พัฒนา ส่งเสริมการเชื่อมโยงชลประทาน ก่อสร้างฝาย ขุดลอก ขุดสระพัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา ขยายเขตไฟฟ้าสู่ครัวเรือน และสาธารณะ 3. ส่งเสริมสถานที่เพื่อการนันทนาการและออกกำลังกาย

2. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง ดำเนินการตามนโยบายแห่งรัฐ
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม	1. ส่งเสริม พัฒนabethาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน จัดสวัสดิการชุมชน โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา	1. สนับสนุนด้านการศึกษา รวมถึงการพัฒนาและเตรียมบุคคลด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือ และสื่อประกอบการศึกษา/พัฒนาศูนย์การเรียนรู้
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร	1. ลดต้นทุนการผลิต ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ พัฒนาเกษตรกรรม สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของนโยบายเศรษฐกิจพอเพียง (เกษตรทฤษฎีใหม่) โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
6. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข	1. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกๆระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์ ส่งเสริมความเข้มแข็งและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
7. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	1. พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว 2. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาหรือนันทนาการประเภทต่างๆ
8. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	1. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับประชาชน/ส่วนราชการภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำ ลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ 2. ส่งเสริมการจัดสวนสาธารณะชุมชน/ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือใน ที่สาธารณะ
9. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัย	1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิต

ในชีวิตและทรัพย์สิน	และทรัพย์สิน/ลตุบัติเหตุจรรยาจรทางบกและทางน้ำ 2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนตำรวจบ้าน/อปพร. ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ
---------------------	--

2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับด้านการคมนาคมและการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
2. ระบบบริหารจัดการด้านธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนโดยรวม
4. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
5. ส่งเสริมประชาชนในการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. ส่งเสริมดูแลสุขภาพอนามัยประชาชนโดยรวม
7. จัดทำบริการสาธารณะและจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย
8. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวใหญ่ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดย ใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ในภาพรวม ดังนี้

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๑. จุดแข็ง (S = STRENGTH)

- ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูงนัก
- งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านตามแผนการกระจายอำนาจและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ประชาชนได้รับประโยชน์ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาก มีศูนย์บริการประชาชน เจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงและมีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันระดับตำบลในการให้บริการ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและชุมชน
- มีการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
- มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าท่องเที่ยวให้ความสนใจ

๒. จุดอ่อน (W = WEAKNESS)

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
- มีจำนวนโครงการที่ต้องการจำนวนมาก และไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังไม่สนใจและมีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญถึงบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการรับผิดชอบร่วมกันในการบริหาร
- ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการทำอาชีพเสริมได้ค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในจังหวัด

๓. โอกาส (O = OPPORTUNITY)

- รัฐมีการให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ด้านผู้นำหมู่บ้าน มีความเข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (T = THREAT)

- งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

ผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ตามแผนพัฒนาห้าปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งส่งผลในการดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

- สงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนโครงการฝึกอบรม อปพร.

ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมการเกษตรในตำบล
- ส่งเสริมการจ้างนักเรียนในช่วงปิดเทอม

ผลการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้างถนนภายในเขตตำบล
- ก่อสร้างระบบประปาให้ทั่วถึง
- ขุดลอกลำห้วยเพื่อกักเก็บน้ำ
- พัฒนา/บำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะ
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการประปา

ผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุข

- รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม อสม.
- สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

ผลการดำเนินการด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนและแผนพัฒนาสามปี
- ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษ อบรมในหลักสูตรต่างๆ
- ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีเพื่อพัฒนารายได้
- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการปฏิบัติงาน
- ดำเนินงานตามโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมการปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ตามพระราชดำริ
- การลดปริมาณขยะมูลฝอย

ผลการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่น
- สนับสนุนงบประมาณตามโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานสำคัญของทางราชการ

.....

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยต้องคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลที่ทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ มาสารเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยกันตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะที่สูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว อธิยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ปรับระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เนื่องจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ได้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ณ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ทำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ได้ว่างลงเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๕ และข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ และข้อ ๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕


(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ที่ ๑๙๔/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

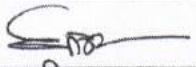
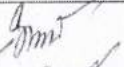
(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวสุกัญญา ชัยศรี	นายก อบต.บัวใหญ่	
๒	นายชินกฤต นรมาตร	ปลัด อบต.บัวใหญ่	
๓	นายสุภาพ วงค์อำมาตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔	นางธัญญาวรรณ อยู่เย็น	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายวิศิษฐ์ วิศวเลิศทรัพย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖	นายอนุสรณ์ อัสวเสนา	รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	
๗	พันจ่าเอกวันชัย สุราเสถียรกุล	รักษาราชการแทน ผ.อ.กองสาธารณสุขฯ	
๘	นายชัยยัณต์ คงมา	นักทรัพยากรบุคคล	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวสุกัญญา ชัยศรี	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายชินกฤต นรมาตร	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นายอนุสรณ์ อัครเสนา	รท.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางธัญญาวรรณ อยู่เย็น	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุภาพ วงศ์อำมาตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายวิศิษฐ์ วิสวเลศทรัพย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. พ.จ.อ.วันชัย สุรัสดีรกุล	รท.อ.ผ.กองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๘. นายชัยวัฒน์ คงมา	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธาน ฯ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ที่ ๑๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓	๓.๑ การพิจารณาวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)
ประธานฯ	เป็นการพิจารณาปริมาณงานในจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุม เพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไปค่ะ
ปลัด อบต.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ การวิเคราะห์ปริมาณงานและประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในส่วนของนักบริหารท้องถิ่น ต้น (ปลัด อบต.) (รองปลัด อบต.) สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๔๐,๑๘๐ นาที อัตราากำลังคนที่ต้องการ ๒.๘๐ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๒ อัตรา
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมจะมีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
หัวหน้าสำนักปลัด	เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของสำนักงานปลัด สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๗๖๙,๐๗๐ นาที อัตราากำลังคนที่ต้องการ ๒๑.๓๗ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๒๑ อัตรา
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมจะมีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
ผู้อำนวยการกองคลัง	เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองคลัง ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๖๒๐,๙๘๐ นาที อัตราากำลังคนที่ต้องการ ๗.๕๐ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๗ อัตรา
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมจะมีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
ผู้อำนวยการกองช่าง	เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองช่างในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๔๕๗,๕๒๕ นาที อัตราากำลังคนที่ต้องการ ๕.๕๓ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๕ อัตรา
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมจะมีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองการศึกษาฯ ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๖๑๗,๖๔๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๗.๔๖ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๗ อัตรา

ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองส่งเสริมการเกษตรสถิติ ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดเวลาทั้งหมด ต่อปี ๑๗๖,๔๒๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๑๔ อัตรา(ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๒ อัตรา
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ	เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานของกองสาธารณสุขในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๒๘๙,๒๖๐ นาที อัตรา กำลังคนที่ต้องการ ๓.๔๙ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน คือ ๓ อัตรา
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
ปลัด อบต.	เรียนประธานกรรมการ การเก็บสถิติปริมาณงานหน่วยงานตรวจสอบภายใน สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมด เวลาทั้งหมดต่อปี ๑๕๕,๒๐๐ นาที อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๑.๓๙ อัตรา (ตามเอกสารที่แนบ) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบ กับปริมาณงาน คือ ๑ อัตรา
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง
ประธานฯ	๓.๒ การพิจารณาร่างกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เพื่อประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ให้แต่ละส่วนราชการสรุปดำเนินการ จัดทำโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในส่วนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และค่าภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งรายละเอียดอยู่ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่แนบให้กับทุกท่าน จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุม เพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไปคะ
ประธานฯ มติที่ประชุม	คณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไหมคะ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมคะ มีมติเป็นเอกฉันท์ด้วยคะแนนเสียง ๗ เสียง

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี -

ประธาน ฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธาน ฯ

หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม ดิฉันขอปิดประชุมค่ะ

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายชัยยัณต์ คงมา)

นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุกัญญา ชัยศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม