

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท  
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท แล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลัง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดและพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท  
กันยายน ๒๕๖๓

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๑

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก ก.

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๗ (การขออนุมัติยุบเลิกเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง)
- แบบสรุปแสดงรายละเอียดประกอบการขอความเห็นชอบในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

## ภาคผนวก ข.

- การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

## ภาคผนวก ค.

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ประกาศกำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท
- หนังสือรับรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
- หนังสือส่งประชาสัมพันธ์ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิด ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ฝืดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

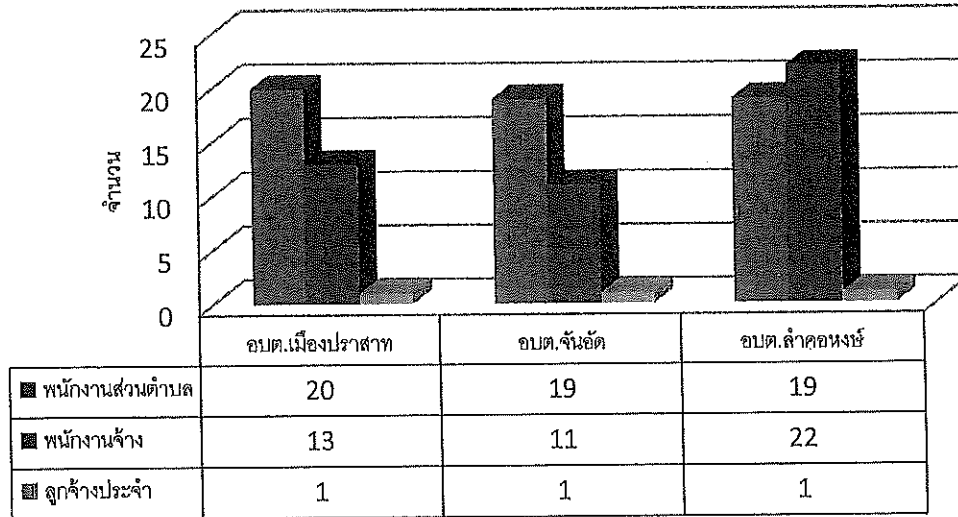
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



### แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท องค์การบริหารส่วนตำบลคองหงษ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลจันอ็ด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มตำแหน่งและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประมาณ ๔๒,๙๘๑ ไร่ หรือ ๖๘.๗๗ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๔ บ้านโค้งมะกอก ตำบลเมืองปราสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอโนนสูงอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอโนนสูง ประมาณ ๕ กิโลเมตร อาณาเขตตำบลเมืองปราสาทมีพื้นที่ติดต่อกับพื้นที่ของตำบลต่างๆ ดังนี้

- ด้านทิศเหนือ** ติดต่อกับตำบลลำคองหงส์ อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มจันจากหลักไม้แก่นกึ่งกลางโนนจันทร์ขาว ติดเขตอำเภอโนนไทย บริเวณพิกัด S B ๙๖๙๘๖๕ ไปทางทิศตะวันออกตามแนวทุ่งนาบ้านโนนพรมบ้านโนนป้อ ตำบลลำคองหงส์ สิ้นสุดที่โนนผักชี ลำห้วยสันหลังคด บริเวณพิกัด T B ๐๓๔๘๓๘ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๗.๒ กิโลเมตร
- ด้านทิศตะวันออก** ติดต่อกับตำบลหลุมข้าว อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากโนนผักชี ลำห้วยสันหลังคด บริเวณพิกัด T B ๐๓๔๘๓๘ ไปตามแนวกึ่งกลางลำห้วยสันหลังคด และกึ่งกลางลำตากถึง ถึงกึ่งกลางสะพานถนนทางหลวงหมายเลข ๒๐๖๗ (สายโนนสูง-ขามสะแกแสง) บริเวณ T B ๐๔๕๕๓๙ ไปทางทิศใต้ตามกึ่งกลางถนนทางหลวง หมายเลข ๒๐๖๗ (สายโนนสูง-ขามสะแกแสง) สิ้นสุดที่กึ่งกลางถนนทางหลวงสายโนนสูง-ขามสะแกแสง บริเวณพิกัด TB ๐๕๓๘๒๑ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๓ กิโลเมตร
- ด้านทิศใต้** ติดต่อกับตำบลจันอัด อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางถนนทางหลวงหมายเลข ๒๐๖๗ (สายโนนสูง-ขามสะแกแสง)บริเวณพิกัด T B ๐๕๓๘๒๑ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามกึ่งกลางลำเหมืองส่งน้ำสหกรณ์ ถึงบริเวณพิกัด T B ๐๓๘๘๑๔ ไปทางทิศใต้ ตามแนวทุ่งนาทางทิศตะวันตกของบ้านเพิ่ม ผ่านกึ่งกลางถนนทางหลวงสายโนนสูง-โนนไทย กึ่งกลางสะพานข้ามลำเชียงไกร บริเวณพิกัด T B ๐๐๓๔๗๙๗ ไปทางทิศตะวันตกตามกึ่งกลางลำเชียงไกร ถึงบริเวณพิกัด T B ๐๐๑๗๘๙ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามแนวทุ่งนาทางทิศใต้ของบ้านโนนคราม ถึงบริเวณพิกัด S B ๙๘๕๗๘๔ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงลำคลอง บริเวณพิกัด S B ๙๖๒๘๐๐ ไปตามกึ่งกลางลำคลั่ง สิ้นสุดที่โนนหนองบัวฝ่ายท่าตะโกบริเวณพิกัด S B ๙๒๔๘๐๕ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร
- ด้านทิศตะวันตก** ติดต่อกับตำบลมะค่า อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากโนนหนองบัวฝ่ายท่าตะโก บริเวณพิกัด S B ๙๒๔๘๐๕ ไปทางทิศเหนือตามแนวทุ่งนา ผ่านทุ่งนา ผ่านถนนทางหลวงสายโนนสูง-โนนไทย (ด่านประเสริฐ) บริเวณพิกัด S B ๙๒๕๘๑๕ ผ่านทางสาธารณประโยชน์เข้าสำนักสงฆ์ถิ่นกาขาว ถึงริมโคกดอนยาว ดอนขวาง บริเวณพิกัด S B ๙๓๔๘๓๔ ไปทางสาธารณประโยชน์ สายบ้านกระเพรา-บ้านคูโนนพุทรา บริเวณพิกัด S B ๙๗๐๘๔๐ ไปทางทิศเหนือตามแนวทุ่งนาบ้านกระเพรา ไปสิ้นสุดที่หลักไม้แก่นกึ่งกลางโนนจันทร์ขาว บริเวณพิกัด S B ๙๖๙๘๖๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีเขตปกครองจำนวนหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน  
ซึ่งประกอบไปด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านเมืองที่	หมู่ที่ ๒ บ้านโนนตะกั่ว
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองอ้อ	หมู่ที่ ๔ บ้านโค้งมะกอก
หมู่ที่ ๕ บ้านโนนคราม	หมู่ที่ ๖ บ้านคล้า
หมู่ที่ ๗ บ้านปราสาท	หมู่ที่ ๘ บ้านโนนตากกลาง
หมู่ที่ ๙ บ้านดอนท้าว	หมู่ที่ ๑๐ บ้านกระเพรา
หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนพัฒนา	หมู่ที่ ๑๒ บ้านดอนหนาด
หมู่ที่ ๑๓ บ้านคล้าเก่า	

จากการสำรวจ และวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

##### (๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ปัญหาการว่างงานในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ

##### (๒) ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๘-๖๐ ปี)
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

##### (๓) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วนตามมาตรฐาน
- ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน

##### (๔) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และต้นเขิน
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง

##### (๕) ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

##### (๖) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

- (๗) ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
  - ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
  - ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
  - ปัญหาการหาง่ายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๘) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
  - การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
  - ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- (๙) ปัญหาด้านอื่น ๆ
- ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

#### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

- (๑) ด้านเศรษฐกิจ
- สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
  - สนับสนุนกลุ่มกองทุนกู้ยืมเพื่อส่งเสริมอาชีพ (หมู่บ้านละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)
- (๒) ด้านสังคม
- จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน
  - รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด
- (๓) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำเพิ่มเติม
  - ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน
  - ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน
- (๔) ด้านแหล่งน้ำ
- ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช
- (๕) ด้านสาธารณสุข
- ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการใช้บัตรทอง
  - ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ
  - ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- (๖) ด้านการเมืองการบริหาร
- ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
  - จัดให้มีการประชาคมส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม
  - ทางการเมือง (ชูธงประชาธิปไตย)
  - ให้บริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยงและวันหยุดราชการ
- (๗) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
  - ให้การสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
  - ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๘) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาทนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของตำบลเมืองปราสาท ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาทยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ตามวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท คือ “มุ่งมั่นพัฒนาตำบล สู้สังคม อยู่เย็นเป็นสุข อย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท กำหนดแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการพัฒนากองการเกษตร
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา
๑๐. ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย
๒. ประชาชนมีแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภคและทำการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพและมาตรฐานและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและรองรับประชาคมอาเซียน
๕. เพื่อพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนในทุกระดับให้มีสุขภาพ
๖. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาด้านเกษตรกรรมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๘. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

และเชื่อมโยงกิจกรรมท่องเที่ยว

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและแก้ไขปัญหาสุขภาพ

๑๑. การบริหารราชการมีประสิทธิภาพคุณภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของครัวเรือนที่มีการคมนาคมสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย

๒. ร้อยละของประชาชนมีแหล่งน้ำการอุปโภค-บริโภคและทำการเกษตรเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น มีสุขภาพแข็งแรง

และได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

๔. ร้อยละของผู้สูงอายุได้รับการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง

๕. ร้อยละของนักเรียนได้รับการศึกษามากขึ้น มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับสวัสดิการอย่าง

ทั่วถึง

๖. เด็กนักเรียนในเขตตำบลเมืองปราสาท รวมทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับอาหารเสริม(นม)

โรงเรียนทุกคน

๗. เด็กนักเรียนในเขตตำบลเมืองปราสาท รวมทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับอาหารเสริม(นม)

(อาหารกลางวัน) ทุกคน

๘. มีกิจกรรม/โครงการ

๙. มีวัสดุ อุปกรณ์ พร้อม

๑๐. มีการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

๑๑. ร้อยละของประชาชนรณรงค์และป้องกัน/แก้ไขปัญหาโรคติดต่อจัดให้มีบริการเก็บขยะ  
มูลฝอยภายในตำบล/พื้นที่ภายในเขตตำบลมีขยะน้อยลง สะอาด ถูกสุขลักษณะ

๑๒. ร้อยละของประชาชนได้รับความช่วยเหลือจากภัยธรรมชาติ และมีความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

๑๓. มีการจัดกิจกรรม/โครงการลดอุบัติเหตุจราจร

๑๔. มีกิจกรรม/โครงการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีการจัดการอบรม/ทบทวน/

เพิ่มศักยภาพ ของอาสาสมัคร อปพร.

๑๕. ร้อยละของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติ และแหล่งน้ำ ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู

เพิ่มขึ้น

๑๖. ร้อยละของประชาชนร่วมกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการปลูกป่า/มีการ  
กำจัดวัชพืชในแม่น้ำ ลำคลอง/ส่งเสริมการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๗. ร้อยละจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา

ของท้องถิ่น

๑๘. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมการบริหารจัดการชุมชน/ประชาชนมีความพึงพอใจใน

การรับบริการของรัฐเพิ่มขึ้น

### คำเป้าหมาย

๑. การคมนาคมภายในตำบลและทางเข้าพื้นที่การเกษตรมีความสะดวกยิ่งขึ้น
๒. ประชาชนในตำบลมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร
๓. ประชาชนในตำบลมีไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง
๔. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ
๕. เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล และสงเคราะห์

อย่างทั่วถึง

๖. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๗. ประชาชนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
๘. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
๙. อนุรักษ์ คุ้มครอง พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. องค์กรมีความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในตำบล
๑๑. ระบบการกำจัดขยะในตำบลอยู่ในสภาพที่ดีและถูกสุขลักษณะ
๑๒. แหล่งท่องเที่ยวในตำบลได้รับการพัฒนา
๑๓. อนุรักษ์ พื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๕. ประชาชนปลอดจากการติดยาเสพติด มีภูมิคุ้มกัน
๑๖. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม
๑๗. องค์กรได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย
๑๘. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ จัดให้มีและพัฒนา แหล่งน้ำขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและระบบเสียงตามสาย หอกระจายข่าวงานอาคาร/ศาลา
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตประชาชน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
๕. ป้องกันและบำบัดรักษาโรคต่างๆ และการจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๖. จัดการความรู้การเกษตรทฤษฎีใหม่ให้บุคลากรทางการเกษตรและปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเสริมสร้างความปลอดภัยของประชาชน
๘. พัฒนาพื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแหล่งน้ำและป่าชุมชนให้อุดมสมบูรณ์
๙. ทำนุบำรุงศาสนาบำรุงรักษาศิลปประเพณีภูมิปัญญาวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา
๑๐. ส่งเสริมประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของประชาชนและส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น ถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน ไฟฟ้า ประปา และระบบจราจรให้สะดวกและมีความปลอดภัย

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสานต่อแนวทางพระราชดำริ

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการอุปโภคบริโภครวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสนับสนุนและประสานการปฏิบัติเพื่อป้องกันและปราบปรามและแก้ปัญหาการเสพติดในทุกระดับ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ครู ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐาน รองรับประชาคมอาเซียน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชนให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพการออกกำลังกาย การป้องกันโรคการใช้ยาอย่างถูกต้องและการเข้ารับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสนับสนุนการทำการเกษตรทางเลือก ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม เกิดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่มีคุณภาพสูงขึ้น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป็นยุทธศาสตร์สนับสนุนฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐและดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ และสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวศาสนาวัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในท้องถิ่นให้มีความรักและหวงแหนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิมสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว



#### ๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา เพื่อให้รองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และความต้องการของประชาชนในพัฒนาจังหวัด นครราชสีมา

#### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มุ่งพัฒนา ๑๐ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการศึกษายุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร ยุทธศาสตร์ด้านรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬายุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

#### การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมิน โดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมี สถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

#### ๑. จุดแข็ง (Strength – S)

- เน้นสังคมชนบทและการเกษตร ประชาชนมีการรวมกลุ่มค่อนข้างเข้มแข็ง ให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี
- ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย มีน้ำใจเอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- พื้นที่อยู่ใกล้อำเภอคงและอำเภอลำทะเมนชัย การคมนาคมระหว่างตำบลและอำเภอสามารถเดินทางได้สะดวก
- มีวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน ๑๐ แห่ง เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ประพฤติปฏิบัติและอยู่ในศีลธรรมอันดี ตามวิถีแห่งชาวพุทธ
- โรงเรียนประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษารวม ๖ แห่ง ซึ่งสามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ
- มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ศรช.) ประจำตำบลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ๑ แห่ง เพื่อรองรับผู้ที่สนใจและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ได้เรียนรู้เพิ่มเติมอย่างเพียงพอสามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน
- ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือแก่ทางราชการเป็นอย่างดี
- ประชาชนมีความรักต่อถิ่นฐานของตนเอง และมีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

- ตำบลเมืองปราสาท มีแหล่งปรางปราสาท-คูปราสาท  
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพพอเพียงที่ในการให้บริการสาธารณะ และสามารถแก้ไข  
ปัญหาได้ตรงกับความต้องการของประชาชน

- การประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการและเอกชน รวมทั้งประชาชน  
ค่อนข้างดี

- สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุน

## ๒. จุดอ่อน (Weak - W)

- เป็นสังคมชนบทการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่  
- พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ส่วนมีความแห้งแล้งเนื่องจากไม่มีแม่น้ำที่สำคัญไหลผ่าน การทำการเกษตรต้อง  
อาศัยน้ำฝนเป็นหลัก

- สภาพดินในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินเค็ม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเกษตรทำให้การ  
เพาะปลูกพืชต่าง ๆ ต้องประสบปัญหา

- ประชาชนที่อยู่ในวัยทำงานต้องออกนอกพื้นที่ไปทำงานในตัวเมือง

- การได้รับบริการด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตค่อนข้างน้อย เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรและ  
งบประมาณ

- ขาดแหล่งความรู้หรือสถานศึกษาสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ขาดตลาดสำหรับรองรับผลผลิตทางการเกษตร

## ๓. โอกาส (Opportunity - O)

- องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท สามารถรองรับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการหรือ  
ท้องถิ่นอื่น ในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนตามแผนงาน โครงการ / กิจกรรมของแผน  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาท้องถิ่น

- แรงงานในพื้นที่สามารถที่จะพัฒนาฝีมือขึ้นได้ หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทุกภาคส่วน

- ขาดแหล่งความรู้หรือสถานศึกษาสำหรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท สามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น

## ๔. อุปสรรค (Threat - T)

- พื้นที่ที่มีความแห้งแล้งขาดแคลนทรัพยากรน้ำ การเกษตรต้องอาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติ และวัตถุดิบ  
ที่สำคัญในการที่จะพัฒนาเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจได้

- ปัญหาการผลิตด้านการปลูกพืช เนื่องจากประสบปัญหาดินเค็มและดินเสื่อม

- น้ำใต้ดินไม่สามารถนำมาทดแทนแหล่งน้ำที่สำคัญได้เนื่องจากเป็นน้ำเค็ม

- พื้นที่ไม่อยู่ในเส้นทางของเมืองที่มีความสำคัญทางด้านอุตสาหกรรมโรงงาน

- ประชาชนยังขาดโอกาส ที่จะได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นเนื่องจากปัญหาความยากจน  
และสภาพทางเศรษฐกิจ

-ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้จากการทำประชาคมในระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ นำมาประกอบกับข้อมูลทั่วไปของตำบลเมืองปราสาท และข้อมูลสรุปผล กชข.๒ ระดับอำเภอ และข้อมูลการประมวล จปฐ. โดยคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ได้แยกตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ขอบข่าย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p><b>ด้านระบบคมนาคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ถนนชำรุดทรุดโทรม ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกโดยเฉพาะฤดูฝน</li> </ul> <p><b>ด้านสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไฟฟ้าใช้ยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ สาเหตุจากการย้ายพื้นที่ของประชาชนเข้ามาอยู่ใหม่</li> <li>- น้ำประปา ไม่มีคุณภาพ เนื่องจากระบบการบริการจัดการไม่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- การบริการโทรศัพท์ ในการสื่อสารยังไม่ทั่วถึง</li> </ul>	<p>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนในหมู่บ้าน</li> <li>- ทุกสาย ให้สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล โดยใช้วัสดุ (ลูกรัง , หินคลุก , ถนนดิน) ที่มีคุณภาพกว้างไม่น้อยกว่า ๖ เมตร</li> <li>- ถนนในหมู่บ้าน สายสำคัญที่อยู่ในเขตชุมชนก่อสร้างเป็นถนน ค.ส.ล.</li> <li>- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักที่เชื่อมระหว่างตำบลเป็นถนนลาดยาง</li> <li>- สำรวจชุมชนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ แล้วจัดทำแผนการขยายเขตไฟฟ้าตามลำดับความสำคัญของชุมชน</li> <li>- จัดให้มีระบบประปาหมู่บ้านและประปาชนบทครอบคลุมทุกพื้นที่</li> <li>- สนับสนุนประปาหมู่บ้าน ให้ตั้งกลุ่มประชาชนผู้ใช้น้ำบริหารการจัดการประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน</li> <li>- ให้มีการบริการโทรคมนาคมใช้ในเขตชุมชนครอบคลุมทุกพื้นที่</li> </ul>

๒. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวพระราชดำริ

ขอบข่าย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p>ด้านการบริหารจัดการน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- น้ำท่วมขังพื้นที่เกษตรกรรม และบ้านเรือน เนื่องจากระบบการระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- เหมืองส่งน้ำ คลองส่งน้ำ แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีสภาพตื้นเขินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ และทำให้เกิดน้ำท่วมขังและขาดแคลนน้ำ</li> </ul>	<p>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนที่วางโครงข่ายน้ำและบริหารจัดการน้ำ</li> <li>- ก่อสร้างท่อลอดสี่เหลี่ยมแทนท่อระบายน้ำ คสล.</li> <li>- สร้างสะพาน</li> <li>- ขุดลอก ขยายคลอง เหมืองที่ตื้นเขินและขุดใหม่นอกแนวคันกันน้ำ</li> <li>- ปรับปรุงตกแต่งสภาพลำน้ำเพื่อให้ลำน้ำที่ท่วมทะลักสามารถไหลไปตามลำน้ำได้สะดวกและแนวถนนวางท่อลอดสี่เหลี่ยมตามแนวถนนขวางทางน้ำ</li> </ul>

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม

ขอบข่าย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p>ด้านสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง</li> <li>- ผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัวเท่าที่ควร</li> <li>- ผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ว่างงานไม่มีอาชีพ ทำให้รายได้ในการดำรงชีพไม่เพียงพอ</li> <li>- ระบบสวัสดิการชุมชนยังขาดประสิทธิภาพ และไม่ครอบคลุมและทั่วถึง</li> </ul>	<p>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำรวจผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือ แล้วจัดทำแผนการให้ความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง</li> <li>- จัดกิจกรรม กระตุ้นให้มีการดูแลเอาใจใส่จากคนในสังคม</li> <li>- ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- จัดทำแผนการช่วยเหลือด้านสวัสดิการคนชรา คนพิการ ให้มีรายได้ที่เพียงพอยังชีพ</li> </ul>

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทางการศึกษา

ข้อบ่งชี้/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p><b>ด้านศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานที่การศึกษาไม่เหมาะสมคับแคบไม่ได้มาตรฐาน</li> <li>- บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถ</li> <li>- หลักสูตรการศึกษาที่กระทรวงกำหนดไม่เหมาะสมกับสภาวะการศึกษาในพื้นที่</li> <li>- ขาดสื่อการเรียนการสอน</li> <li>- เด็ก เยาวชน เรียนไม่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา</li> <li>- เด็กนักเรียนขาดสารอาหาร</li> </ul> <p><b>ด้านนันทนาการ และการกีฬา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการออกกำลังกาย</li> <li>- ขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย</li> <li>- ขาดอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย</li> </ul>	<p>เด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๆ ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน  โรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ก่อสร้างอาคารเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน</li> <li>- ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญด้านการสอน</li> <li>- ทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอนแล้วจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมและทันสมัย</li> <li>- ส่งเสริมสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอและมีมาตรฐาน</li> <li>- ส่งเสริมเด็ก เยาวชน ให้มีความรู้ความสามารถ ใช้ชีวิตในสังคม</li> <li>- จัดให้มีกิจกรรมในการออกกำลังกายสำหรับประชาชน เด็ก เยาวชนในพื้นที่</li> <li>- จัดให้มีสนามกีฬาสำหรับในการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</li> <li>- สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาสำหรับออกกำลังกาย เป็นประจำทุก</li> </ul>

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข.

ขอบข่าย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<b>ด้านสุขภาพ</b> - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน อาทิเช่น ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า - ผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ยังไม่เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึง - อสม. ขาดความเชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข	ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล	- ก่อสร้างสถานอนามัยเพิ่มเติมให้สามารถบริการประชาชนได้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ - จัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ ประชาชน ผู้พิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาส - ส่งเสริมบทบาท อสม ให้เข้ามา มีบทบาทด้านสาธารณสุขมากขึ้น

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาการเกษตร

ขอบข่าย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> - ขาดตลาดรองรับผลผลิตด้านการเกษตร - ขาดการแปรรูปผลิตภัณฑ์ - ขาดการรวมกลุ่มด้านการเกษตร	ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล	- ส่งเสริมจัดหาตลาดรับซื้อและขายสินค้า หรือผลิตผลทางการเกษตรหรือผลผลิตที่ใช้วัสดุธรรมชาติ - ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกรทุกกลุ่มสาขาการผลิต ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ กลุ่มที่มีความเข้มแข็งให้พัฒนาจัดตั้งในรูปแบบสหกรณ์ - พัฒนากลุ่มการเกษตรที่มีอยู่แล้วให้มีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง - การสนับสนุนส่งเสริมการทำ การเกษตรแบบลดต้นทุนการผลิตตามพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

ขอบข่าย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง</li> <li>- ขาดความเชี่ยวชาญและข้อมูลข่าวสารทางการเกษตร</li> </ul> <p>ด้านอาชีพเสริมสร้างรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาว่างงาน(หลังเก็บเกี่ยว)</li> <li>- ประชาชนมีภาระหนี้สิน</li> <li>- ขาดการออมเงิน</li> </ul> <p>ขาดการรวมกลุ่มด้านอาชีพ</p> <p>ด้านการทำเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาน้ำท่วม</li> <li>- ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</li> </ul>	<p>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</p> <p>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</p> <p>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จด้านการเกษตรเป็นศูนย์ช่วยเหลือเกษตรกรในทุกด้าน</li> <li>- ส่งเสริม/พัฒนาการประกอบอาชีพต่าง ๆ หลังเก็บเกี่ยวข้าว เพื่อสร้างรายได้</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และเครือข่าย ให้ขยายครอบคลุมทั้งพื้นที่</li> <li>- จัดหาแหล่งเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ</li> <li>- การวางแผนระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เหมาะสมและมีมาตรฐาน</li> <li>- ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชที่ให้ผลผลิตตอบแทนต่อไร่สูง</li> <li>- ส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตปุ๋ยอินทรีย์ใช้ในการเกษตร</li> <li>- ส่งเสริมวิถีชีวิตเป็นเกษตรกรผสมผสาน ให้มีการปลูกพืชรอง หรือเลี้ยงสัตว์เสริม นอกจากการปลูกข้าวหรือพืชอื่น ๆ เป็นพืชหลักเพียงอย่างเดียว</li> </ul>

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนารักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ขอบข่าย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p>ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบเรียบร้อย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การแพร่ระบาดของยาเสพติด</li> <li>- เด็กเยาวชนมีการจับกลุ่มมั่วสุม</li> <li>- ขาดอาสาสมัครที่มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันภัย</li> <li>- ประสบปัญหาสาธารณภัยต่าง ๆ อาทิ เช่น ภัยจากธรรมชาติ อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง อัคคีภัย เป็นต้น</li> <li>- ขาดอุปกรณ์ในการป้องกันภัย ที่ทันสมัย</li> </ul>	<p>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร่วมมือ ส่วนราชการ ประชาชน องค์กรภาคเอกชน ให้ยาเสพติดหมดไปจากหมู่บ้าน</li> <li>- พัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะของประชาคมหมู่บ้านให้เข้มแข็งและมีศักยภาพในการจัดการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในหมู่บ้าน โดยประชาชน ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ ทำให้หมู่บ้านปลอดภัยยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนตลอดไป</li> <li>- จัดหาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่จิตอาสาในการป้องกันภัย</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีความเชี่ยวชาญ</li> <li>- จัดให้มีระบบการป้องกันภัย ที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการป้องกันภัยที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างเพียงพอ</li> </ul>



๘. ด้านการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อบช่ย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโนมการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p>ด้านสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาไม่มีพื้นที่สีเขียวของต้นไม้</li> <li>- ปัญหาดินเค็ม</li> <li>- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ</li> <li>- ปัญหาขยะมูลฝอย</li> </ul>	ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รณรงค์การปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียว</li> <li>- การแก้ไขปัญหาดินเค็มและดินที่เสื่อมสภาพโดยการส่งเสริมให้ปลูกพืชบำรุงดิน</li> <li>- ป้องกัน เฝ้าระวัง กั้นแนวเขตที่สาธารณะ</li> <li>- รณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอยจัดให้มีการควบคุมมลภาวะทางอากาศ และมลภาวะทางเสียง ที่รบกวนการใช้ชีวิตของประชาชน</li> </ul>

๙. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวศาสนา-วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

ข้อบช่ย/ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโนมการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p>ด้านศาสนา วัฒนธรรม และชนบประเพณี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็ก เยาวชน วัยรุ่น ไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</li> </ul>	ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่น</li> <li>- ส่งเสริมจัดให้มีกิจกรรม ในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- ส่งเสริมกิจกรรมพระพุทธศาสนา</li> <li>- สร้างจิตสำนึก เด็ก เยาวชน ให้ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</li> </ul>
<p>ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว</li> <li>- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	บรารงค์ปราสาท-ภูปราสาท	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวและอำนวยความสะดวกต่างๆ</li> <li>- ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>

## ๑๐. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ขอบข่าย / ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมายของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p>ด้านประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ระดมความคิดเห็นของประชาชนเท่าที่ควร</li> <li>- ขาดความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย</li> <li>- ปัญหาความขัดแย้ง เนื่องจากการเลือกตั้งการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติ</li> <li>- ผู้นำชุมชนขาดความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ</li> <li>- ผู้นำชุมชนไม่รับทราบหน้าที่ของตนเอง</li> <li>- ผู้นำชุมชนขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมทางการเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</li> <li>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</li> <li>ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล</li> <li>ผู้นำชุมชน / ประชาชน</li> <li>ผู้นำชุมชน / ประชาชน</li> <li>ผู้นำชุมชน / ประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยให้ความรู้แก่ประชาชน และผู้นำท้องถิ่นด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์การมีส่วนร่วมของประชาธิปไตย</li> <li>- ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนชุมชนทุกหมู่บ้าน</li> <li>- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรวมกลุ่มจัดตั้งกองทุน</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำ</li> <li>- ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน พัฒนาหอกระจายข่าวในหมู่บ้านให้มีการกระจายข่าวสารด้านการเมือง โดยเฉพาะข่าวสารความเคลื่อนไหวด้านข่าวสารทางราชการ</li> </ul>

ขอบข่าย ปริมาณของปัญหา	พื้นที่กลุ่มเป้าหมาย ของปัญหา	ทิศทางการคาดการณ์แนวโน้ม การพัฒนาที่ต้องการในอนาคต
<p>ด้านบริหารจัดการท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ เนื่องจากได้รับการจัดสรรน้อย และระบบการจัดเก็บรายได้ยังไม่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- สมาชิกสภาขาดความรู้ความสามารถ ด้านกฎหมายระเบียบ ต่าง ๆ</li> <li>- สมาชิกสภาไม่รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง</li> <li>- บุคลากรขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมทางการเมือง</li> <li>- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</li> <li>- บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ของ อปท. ตามกฎหมาย</li> <li>- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ทันสมัย</li> <li>- ขาดข้อมูลพื้นฐานที่เที่ยงตรง และแม่นยำ เพื่อเป็นข้อมูลในการด้านการบริหาร</li> <li>- อาคาร สถานที่ ที่ไม่ได้มาตรฐาน ในการบริการประชาชน</li> </ul>	<p>ผู้บริหาร สมาชิกสภา อปท. พนักงานส่วน ตำบล รวมถึง พนักงานจ้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ</li> <li>- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- จัดให้มีการฝึกอบรมด้านกฎหมาย ระเบียบ ให้มีความรู้และ ความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ สำนักงานที่ทันสมัย</li> <li>- จัดให้มีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของ อปท. ที่มีระบบและระเบียบ มีข้อมูลที่เที่ยงตรง และแม่นยำ และทันสมัย อยู่ตลอดเวลา</li> <li>- จัดให้ระบบสารสนเทศที่สมัยทัน และบริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว</li> <li>- ก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสำนักงาน ที่ได้มาตรฐาน และมีความพร้อมในการบริการประชาชนที่สะดวก และ รวดเร็ว</li> </ul>

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b>	
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	สำนักปลัด
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	สำนักงานปลัด และกองช่าง
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	ทุกส่วนราชการ
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด
<b>ภารกิจรอง</b>	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	สำนักปลัด
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	สำนักปลัด
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	กองคลัง

**๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีการหนีสิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในกรทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและกรที่ตนคนและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าที่ในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและกรทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่ที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสาขางานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>มีการหนีสินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้คลมรร่วมมือในกรพัฒนาอบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สึกผูกพันที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน กรดัดเงินกรหลงใญ่เป็นไปได้อย่างมีกรกระทบภคตพื่อนอง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญของสายงานคลมรที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลกหลยจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภคกรจ ของอบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภคกรจ</li> </ol>



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้หน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายนอกออกเป็น ๔ งาน คือ

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
  - งานสารบรรณ
  - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
  - งานบริหารงานบุคคล
  - งานการเจ้าหน้าที่
  - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง
  - งานเลือกตั้ง
  - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - งานกิจการสภา
  - งานพัฒนาชุมชน
  - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
  - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์
  - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - งานส่งเสริมการเกษตร
  - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด
- ๒) งานนโยบายและแผน
  - งานนโยบายและแผนพัฒนา
  - งานวิชาการ
  - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
  - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
  - งานงบประมาณ
- ๓) งานกฎหมายและคดี
  - งานกฎหมายและนิติกรรม
  - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
  - งานระเบียบการคลัง
  - งานข้อบัญญัติ อบต.
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานอำนวยการ
  - งานป้องกัน
  - งานช่วยเหลือฟื้นฟู
  - งานกู้ภัย

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานคือ

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| ๑) งานการเงิน                  | งานรับ-เบิกจ่ายเงิน<br>งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br>งานการเก็บรักษาเงิน   |
| ๒) งานบัญชี                    | งานการบัญชี<br>งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย<br>งานการเงินและงบทดลอง<br>งานงบแสดงฐานะทางการเงิน                               |
| ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้    | งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า<br>งานพัฒนารายได้<br>งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br>งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ |
| ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | งานงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br>งานพัสดุ<br>งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ                            |

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งานคือ

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| ๑) งานก่อสร้าง             | งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br>งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ<br>งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม<br>งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ |
| ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร | งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์<br>งานวิศวกรรม<br>งานประเมินราคา   |

- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ
- ๓) งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ
- ๔) งานผังเมือง งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

#### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานคือ

- ๑) งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งานบริหารวิชาการ
  - งานนิเทศการศึกษา
  - งานลูกเสือและยุวกาชาด
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
  - งานกิจการศาสนา
  - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
  - งานกิจการเด็กและเยาวชน
  - งานกีฬาและนันทนาการ
- ๓) งานกิจการโรงเรียน
  - งานจัดการศึกษา
  - งานพลศึกษา
  - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน
  - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
  - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

#### หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งานคือ

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายในและงานควบคุมภายใน

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง ,งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง ,งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนกำลังอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนกำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนกำลังอัตราใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p><u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน และควบคุมภายใน</li> </ul>	<p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p><u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน และควบคุมภายใน</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กศด.)
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

#### สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นิติกร (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. คนงานทั่วไป(ภารโรง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

#### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งาน เกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากร ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ลูกจ้างประจำ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. คนงานทั่วไป	จำนวน	๔	ตำแหน่ง

### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ ภารกิจ ทรัพยากรเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ ศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (อันดับ คศ.๒)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการ เบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการ เก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

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

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน

จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							2564	2565	2566
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	47,380	7,000	7,000	736,560	19,560	19,920	20,400

2) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	33,560	3,500	444,720	13,440	13,080	13,080
2	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	24,490	-	293,880	11,760	11,880	12,240
3	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	25,470	-	305,640	11,880	12,240	12,960
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	1	33,000	-	396,000	13,320	13,320	13,080
5	นิติกร (ปก.)	1	24,870	-	298,440	9,600	9,960	10,200
5	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ชก.)	1	29,110	-	349,320	13,320	13,440	13,320
6	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	15,430	-	185,160	9,120	8,760	9,240
7	ผู้เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	12,270	-	147,240	6,000	6,240	6,480
8	ภารโรง	1	9,000	-	108,000	0	0	0
9	คนงานทั่วไป	1	9,000	-	108,000	0	0	0

ปี 2563 มีตำแหน่งว่าง 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (1)	เงินเดือนขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 X 12
1	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	1	9,740	49,480	355,320
2	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	8,750	40,900	297,900

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม
1	พนักงานขับรถยนต์	1	9,400	112,800

3) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	36,310	3,500	477,720	13,200	13,320	13,320
2	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	1	25,470	-	305,640	11,880	12,240	12,960
3	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลจ.ประจำ)	1	16,030	-	192,360	7,440	7,440	7,320
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	12,590	-	151,080	6,120	6,240	6,480
5	คนงานทั่วไป	1	9,000	-	0	0	0	0

ปี 2563 มีตำแหน่งว่าง 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (1)	เงินเดือนขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 X 12
1	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	9,740	49,480	355,320
2	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	9,740	49,480	355,320

4) กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	38,520	3,500	504,240	13,320	15,240	15,720
2	นายช่างโยธา (ชง.)	1	22,920	-	275,040	10,800	10,920	11,160
3	นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	1	12,970	-	155,640	6,360	6,360	6,480
3	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	12,830	-	153,960	6,240	6,480	6,720
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,020	-	132,240	5,400	5,520	5,760
5	คนงานทั่วไป	4	9,000	-	432,000	-	-	-

- 5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน  
จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
						2564	2565	2566	
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	31,880	3,500	424,560	13,440	13,320	13,320	
2	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	1	23,340	-	280,080	9,000	9,360	9,600	
3	ครู	1	24,380	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
4	ครูผู้ดูแลเด็ก	1	15,800	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
5	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	11,430	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

- 6) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน  
จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	1	24,490	-	293,880	11,760	11,880	12,240

- 7) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 ดังนี้

รวมเงินอุดหนุน

ที่	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	51,807,158	54,397,515	57,117,391

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (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	568,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	756,120	776,040	796,440	(47,380)	
	<b>สำนักปลัด</b>																			
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)	
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	293,880	0	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)	
6	นิติกร	ปก.	1	1	298,440	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)	
7	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	(29,110)	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	185,160	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,760	9,240	194,280	203,040	212,280	(15,430)	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ง/ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	147,240	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,240	159,480	165,960	(12,270)	
12	พนักงานขับรถยนต์		1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,512	4,800	112,800	117,312	122,112	ว่างเดิม	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
13	ภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
14	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (5)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
	กองคลัง																				
15	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560				(36,310)
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	บก./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320				ว่างเดิม
17	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720				(25,470)
18	นักวิชาการพัสดุ	บก./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320				ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																				
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	192,360	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560				(16,030)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	151,080	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,240	6,480	157,200	163,440	169,920				(12,590)
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
21	คนงานทั่วไป		1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000				(9,000)
	กองช่าง																				
22	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520				(38,520)
23	นายช่างโยธา	ชง.	1	275,040	0	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920				(19,200)
24	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	1	155,640	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840				(12,970)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
25	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	153,960	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,200	166,680	173,400				(12,830)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	132,240	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,640	143,160	148,920				(11,020)
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
27	คนงานทั่วไป		4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000				(9,000)

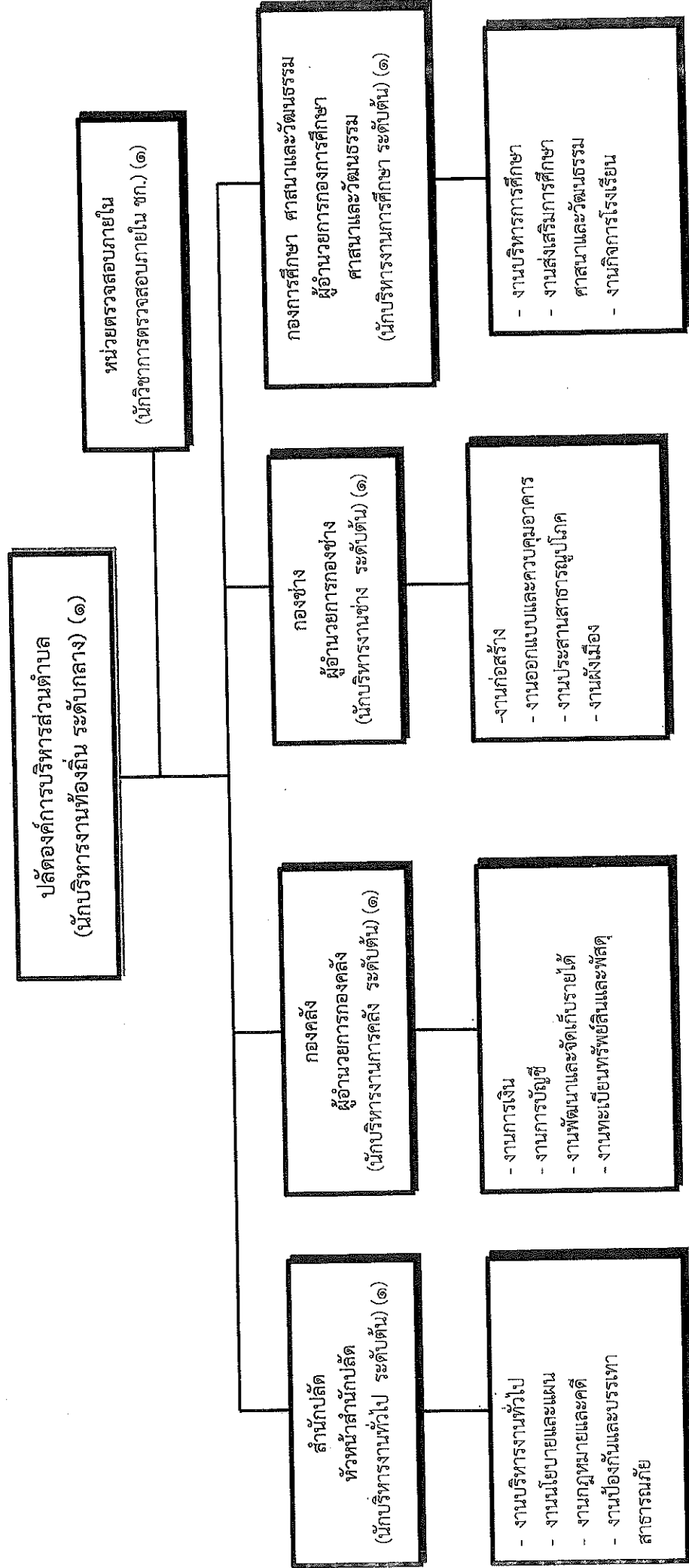






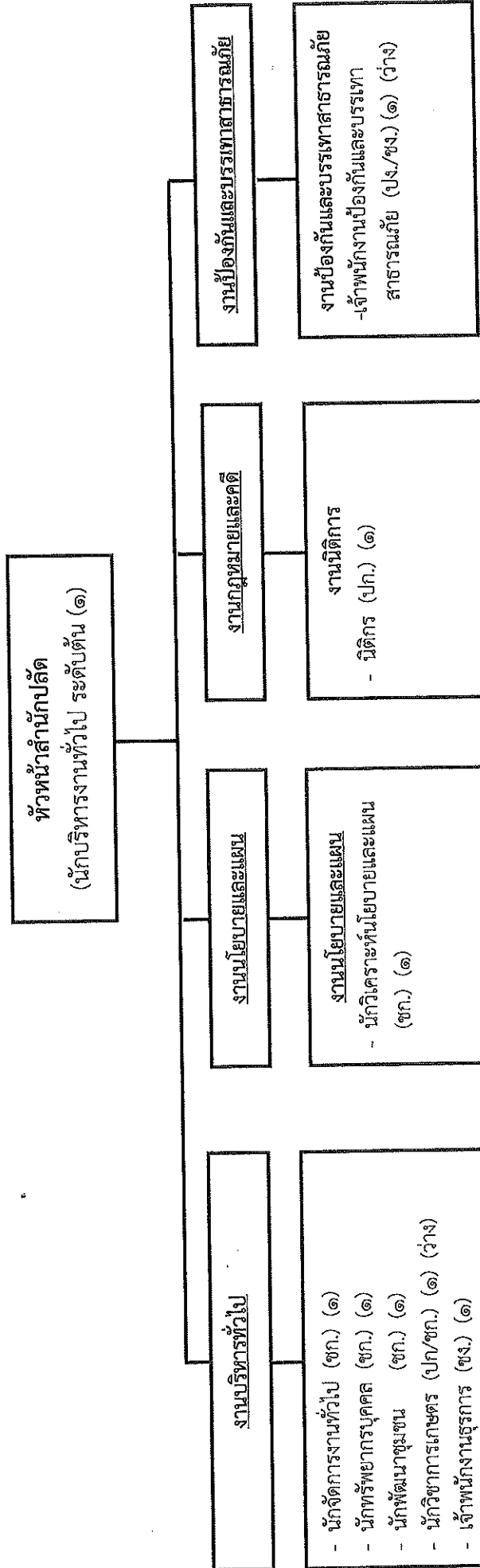
### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท





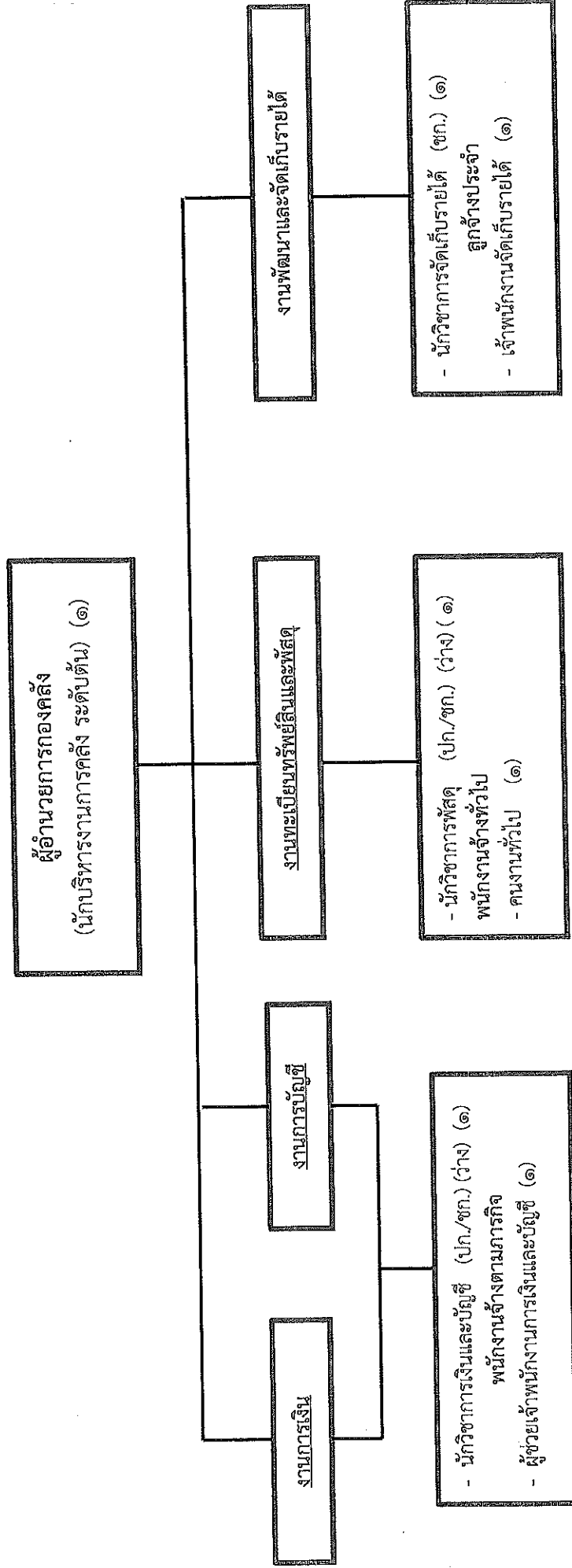
### โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานปลัด



ระดับ	วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน		รวม
	จำนวนการท้องถิ่น	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	๔	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๑๓	๑๓	



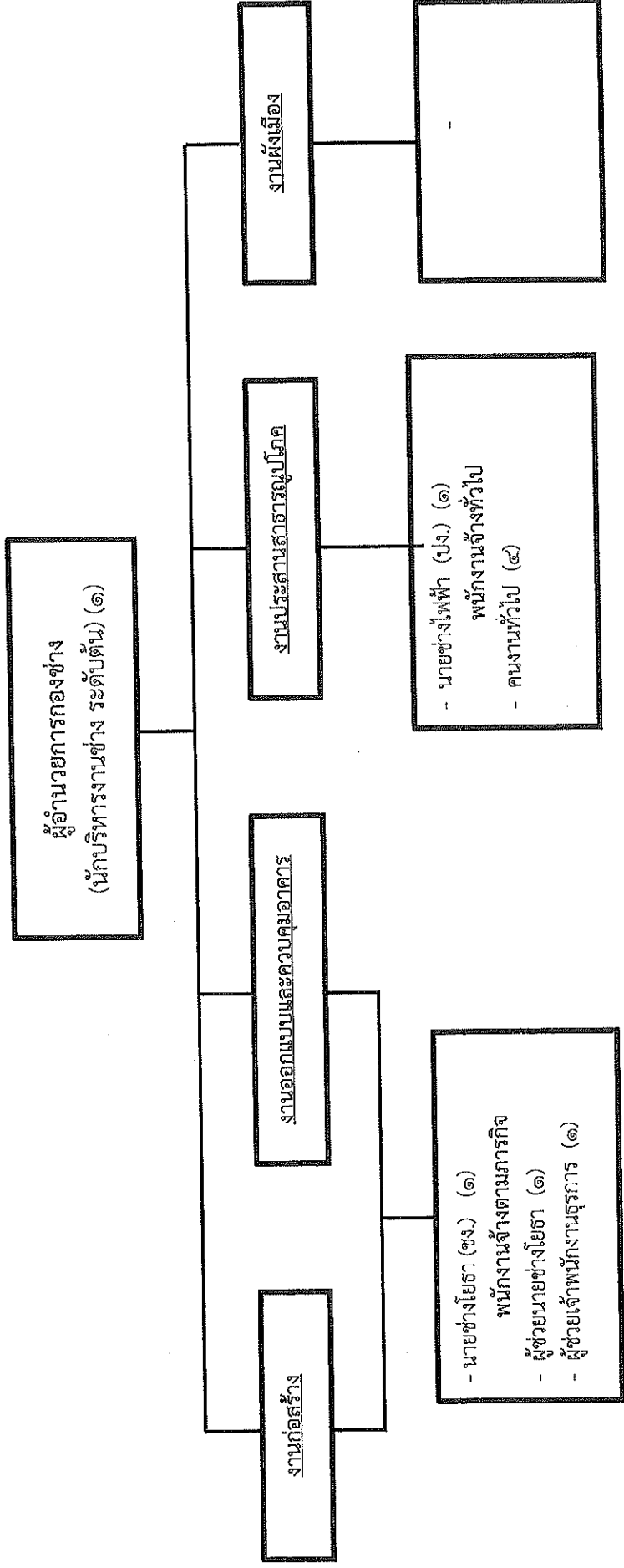
โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	ภารกิจ	รวม	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๗



โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงาน		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๔	๙	



โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา  
-นักวิชาการศึกษา (บก.) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานกิจการโรงเรียน

- ครู (คศ.๒) (๑)  
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)  
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)  
พนักงานจ้างตามภารกิจ

ระดับ จำนวน	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ				ทั่วไป		ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงาน ทั่วไป		รวม
	ต้น	กลาง	จำนวนการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๕



11. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางมาธิตา ทอมหวล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-01-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	20-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	568,560 (47,980 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	736,560
2	นางกัญญา ทามา	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	402,720 (33,560 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	444,720
3	นางกรรณิณ จงกล	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	293,880 (24,490 X 12)	-	-	293,880
4	นางเกษร ทองกลาง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการภาครัฐ)	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	305,640 (25,470 X 12)	-	-	305,640
5	นางศิริวรรณ ตั้งคำจันทร์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	396,000 (33,000 X 12)	-	-	396,000
6	นายธีรเมฆ พริ้มมุกดา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	20-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	20-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	298,440 (24,870 X 12)	-	-	298,440
7	ว่างเต็ม	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	20-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	20-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	355,320 [(9,740 + 49,480) / 2] X 12	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320
8	นางอารีย์ สายกลาง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการภาครัฐ)	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	20-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320 (29,110 X 12)	-	-	349,320
9	นางสาส์นฤญา คุ้มทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	185,160 (15,430 X 12)	-	-	185,160
10	-	-	-	-	-	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ก./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
11	นายเจนฐฤทธิ นิลจอหอ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การเกษตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	147,240 (12,270 X 12)	-	-	147,240
12	ว่างเต็ม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	112,800 (9,400 X 12)	-	-	ว่างเต็ม
13	นายประสิทธิ์ ช่างกลาง	ม.3	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
14	นางจิราภรณ์ จงกล	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินขั้นอื่นๆ	
15	นางศรีอรุณ กั้นตะภาค	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดกาทั่วไ)	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตม	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตม	42,000 ( 3,500 X 12 )	-	477,720
16	ข้างเดิม	-	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	(ข้างเดิม) 355,320
17	นางปราณี ผูกสิงห์อืด	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชีบริหาร)	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	305,640 ( 25,470 X 12 )	-	305,640
18	ข้างเดิม	-	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320 [( 9,740 + 49,480 ) / 2] X 12 )	-	(ข้างเดิม) 355,320
19	นางสิกุล คำโพธิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	-	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ	192,360 ( 16,030 X 12 )	-	192,360
20	นางสามศรี นิจจอหอ	ปริญญาตรี ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	151,080 ( 12,590 X 12 )	-	151,080
21	นางสาวจินตนา เนียมกลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	-	-



กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินต้น	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นใด ๆ	
22	นายพิมพ์ เพ็ญเกาะ	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (ก่อสร้าง)	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตม	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตม	462,240 (38,520 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	504,240
23	นายคนศักดิ์ แก้วบาง	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการสิ่งของ)	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	275,040 (22,920 X 12)	-	-	275,040
24	นายสุวิทย์ งามศรี	ป.ส. ช่างอุตสาหกรรม (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	20-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	20-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	155,640 (12,970 X 12)	-	-	155,640
25	นายวิชัย วุฒิพงษ์ปรีชา	ช่างอุตสาหกรรม (ช่างอิเล็กทรอนิกส์) อนุปริญญาวิทยาศาสตร (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	159,960 (12,830 X 12)	-	-	159,960
26	นางสาวศิริวรรณ กันตะภาค	ป.ส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	132,240 (11,020 X 12)	-	-	132,240
27	นายอนันต์ ศรีภักดิ์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
28	นางสาวมณีนันท์ กอสุกลาง	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (การออกแบบผลิตภัณฑ์)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
29	นายเกรณรัตน์ ช่องกลาง	ป.ส. (อุตสาหกรรม)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-
30	นายอัครวุฒิ เถาะปัญญา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสูงใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
31	นางฉันทมา พิสุทธิศรีรัฐกุล	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	20-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	42,000 ( 3,500 X 12 )	-	424,560
32	นางสนพร ยูธิส	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	20-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	-	-	280,080
33	นางวันเพ็ญ กองจอหอ	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	20-3-08-6600-342	ครู	-	20-3-08-6600-342	ครู	-	-	-	-
34	ว่างเดิม	-	20-3-08-6600-343	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	20-3-08-6600-343	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ว่างเดิม
35	นางณัฐฉานท์ พันธุ์ทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราที่จัดตั้งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
36	นางประจิดร บุญสุวรรณ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	-	-	293,880 ( 24,490 X 12 )

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท กำหนดแนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่สอดคล้องกับ มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำ แผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายที่กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดย กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้ เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะ ของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐ ด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วน ตำบลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อ ให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อให้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานทันสมัย รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาทเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมปฏิบัติการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร ปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

#### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

#### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

#### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

#### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรร

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย



## ภาคผนวก ก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๗ (การขออนุมัติยุบเลิกเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง)
- แบบสรุปแสดงรายละเอียดประกอบการขอความเห็นชอบในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปראสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา  
ที่ นม ๘๑๔๐๑/๓๘๘ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓  
เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปראสาท

### เรื่องเดิม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปראสาท ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปראสาท และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

### ข้อเท็จจริง

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.) ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

### ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ดังนี้

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

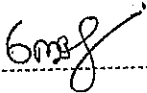
ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๗ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลมีชื่อในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

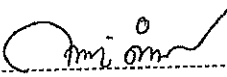
๑๔. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)   
(นางเกษร ทองกลาง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

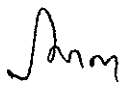
ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นควรพิจารณา

(ลงชื่อ)   
(นางกิตติยา ท่ามา)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.เมืองปราสาท

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

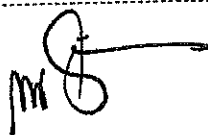
เห็นควรพิจารณา

(ลงชื่อ)   
(นางภาราดา หอมหวล)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท

( / ) อนุมัติตามที่เสนอ

( ) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

(ลงชื่อ)   
(นายชิน กอนจ้อหอ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท

ที่ ๒๕๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นใหม่นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศกรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๑๕, ข้อ ๑๖, ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท  | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท    | เป็นกรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | เป็นกรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | เป็นกรรมการ       |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ       |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                        | เป็นกรรมการ       |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                        | เป็นเลขานุการ     |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายชิน กอนจอร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองปราสาท