



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ  
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ดาบตำรวจ

(เสริมศักดิ์ จันทร์ลิ้ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ  
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ดังนั้นเพื่อให้การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ดังนี้

**๑. สำนักปลัด** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำ ร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร การดำเนินการตาม นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และงานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบใด แบ่งออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานอำนวยความสะดวก

**๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู
- งานกู้ภัย

๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่

๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน
- งานพัฒนาสตรี
- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน

๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานป้องกันยาเสพติด

๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย

**๒. กองคลัง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทตรงราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

**๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

**๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนและคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

**๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

**๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ

**๓. กองช่าง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น ๔ งาน ดังนี้คือ

**๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานวางระบบผังเมือง
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ งานกองการเจ้าหน้าที่ งานโรงเรียน งานนิเทศ งานนิเทศแนะแนวการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานการศึกษาออกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- งานแผนงานและวิชาการ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา
- งานลูกเสือและยุวกาชาด

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารงานทั่วไป

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ภาระหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้วยการประเมินการจัดการความเสี่ยง การควบคุมภายใน กระบวนการกำกับดูแล นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย หลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป แก่หน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรับตรวจให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น ๑ งานดังนี้

**๕.๑ งานตรวจสอบภายใน**

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหารสูงสุดและมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนบริหารงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ดาบตำรวจ

(เสริมศักดิ์ จันทร์ลิ้ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำขึ้นภายใต้หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ  
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๙
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙-๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕-๑๖
- การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ (SWOT)	๑๗-๑๘
- การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ (SWOT)	๑๘-๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙-๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๗-๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔-๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖-๔๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒-๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๖

### ภาคผนวก

- เอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี แล้วเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรูป ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรูป เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรูป หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรูป เป็นคณะกรรมการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรูป ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรูป เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรูปบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ๓.๙ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล พระพุทธ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



**(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบภายใน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล พระพุทธ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

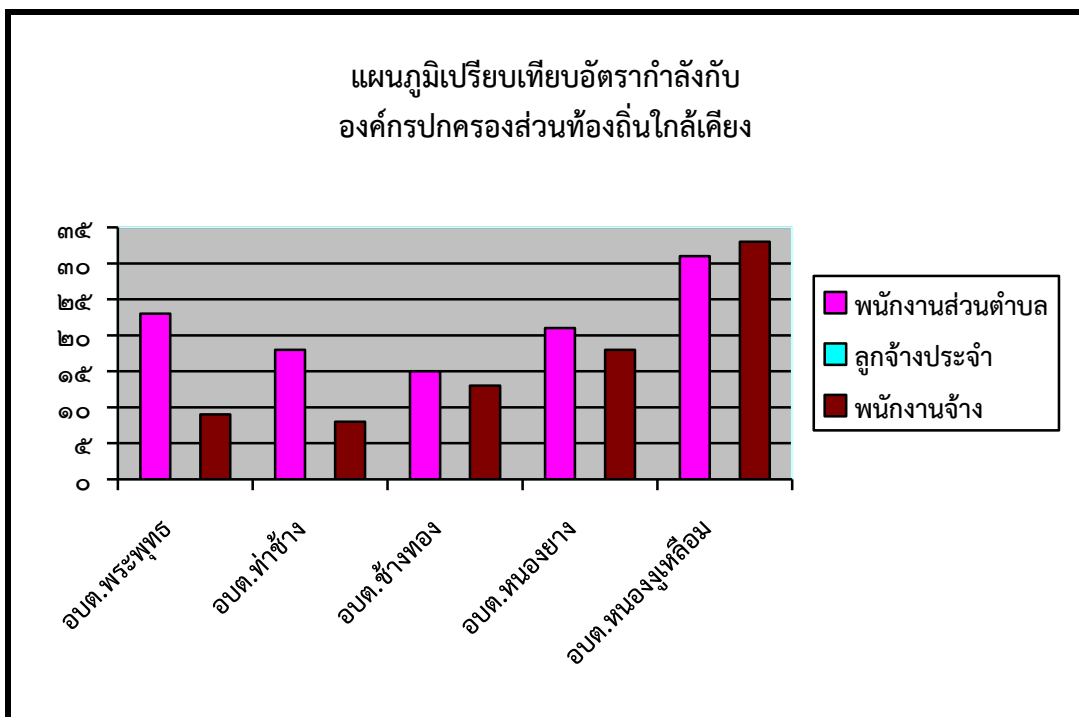
$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  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  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



ประเภท อปท.	พนักงานส่วน ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
อบต.พระพุทธ	๒๓	-	๙	๓๒
อบต.ท่าช้าง	๑๘		๘	๒๖
อบต.ช้างทอง	๑๕	-	๑๓	๒๘
อบต.หนองยาง	๒๑		๑๘	๓๙
อบต.หนองงูเหลือม	๓๑	-	๓๓	๖๔

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทอง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตอำเภอดีียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองงูเหลือม นั้นมีประชากร ขนาดพื้นที่ บริบท แตกต่างกัน

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ มีลักษณะส่วนใหญ่เป็นชุมชนชนบทที่ค่อนข้างมีความเจริญแล้ว มีประชาชนอาศัยอยู่หนาแน่น เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติหน้าที่/งานในตำบลและมีที่พักอาศัยอยู่ในเขตตำบล คาดว่าจะมีสัดส่วนการขยายตัวของชุมชนมากขึ้นและจะมีปัญหาด้านอื่นๆ ตามมา จึงได้ริเริ่มกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในการดำรงชีวิตและให้บริการอื่น และกำหนดนโยบายเริ่มต้นให้ชุมชนสงบสุข น่ายอยู่ โดยเฉพาะปัญหา สิ่งแวดล้อมในด้านขยะมูลฝอย ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ โดยกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี แยกสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ดังต่อไปนี้

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. สภาพถนนบางแห่งเป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาไม่สะดวก ๒. ถนนภายในหมู่บ้านยังมีจำนวนมากที่ยังไม่ได้พัฒนาปรับปรุงให้สัญจรได้ ๓. งบประมาณในการดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง ยังไม่เพียงพอ ๔. การก่อสร้างภายในตำบลเป็นไปอย่างล่าช้า ๕. ไม่มีระบบการวางผังเมือง ๖. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตรบางสายไม่อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี ๗. ไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ตำบลพระพุทธ ยังมีไม่เพียงพอ ๘. การประสานงานกับการไฟฟ้าเป็นไปอย่างล่าช้า	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง ๓. ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๔. ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชนในด้านสาธารณูปโภค และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้
๑.ด้านโครงสร้าง	๙. ไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ	

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
พื้นฐาน (ต่อ)	๑๐. ขาดงบประมาณจัดสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ๑๑. ขาดการบริหารจัดการที่ดี ๑๒. น้ำประปาไม่เพียงพอ ๑๓. คุณภาพของน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน ๑๔. เกิดภาวะขาดแคลนน้ำประปาในฤดูแล้ง ๑๕. ขาดการดูแลซ่อมแซมในบางจุดที่มีอยู่แล้ว ๑๖. การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า ๑๗. เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ๑๘. การก่อสร้างวางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำ ยังไม่เพียงพอ	และรักษาสาธารณูปโภคอย่างคุ้มค่า ๕. ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่ง เพื่อ แก้ไขปัญหาการจราจร ความปลอดภัย และความเป็นระเบียบในการให้บริการแก่ ประชาชน
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. ตลาดการส่งออกสินค้าทางการ เกษตรกรรมมีปริมาณลดน้อยลง ๒. ผลผลิตที่ได้มาเกิดภาวะล้นตลาด ๓. ต้นทุนในภาคเกษตรสูงขึ้น ๔. ไม่มีการประกันราคาสินค้าทางการเกษตร ๕. plugged ชีพชนิดเดียวกันมากเกินไป ๖. ผลผลิตทางการเกษตรคุณภาพตกต่ำ ๗. ไม่มีตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร ๘. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ๙. ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง ๑๐. ประชาชนยังใช้วิธีการแบบดั้งเดิมในการ ผลิต ๑๑. ประชาชนรายได้น้อย ๑๒. ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบ อาชีพ ๑๓. ต้นทุนทางการเกษตรสูง ๑๔. งบประมาณ/กองทุนส่งเสริมอาชีพไม่ เพียงพอ ๑๕. แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตรา ดอกเบี้ยสูง ๑๖. เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ๑๗. กลุ่มอาชีพที่มีอยู่ขาดความเข้มแข็ง ๑๘. ไม่มีหน่วยงานหรือบุคลากรสนับสนุนหรือ สร้างความรู้ในการ บริหารจัดการเกี่ยว การเกษตร ๑๙. ขาดการส่งเสริมอาชีพ ๒๐. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ และ	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัด ฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูน รายได้ให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนว พระราชดำริ ๓. ส่งเสริมการแปรรูปการเกษตรเพื่อเพิ่ม มูลค่า และให้ความรู้ด้านการตลาด ๔. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ในการ ประกอบอาชีพของประชาชน

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
(ต่อ)	<p>ยังขาดผู้นำในการดำเนินงาน พัฒนาปรับปรุง ผลผลิตให้มีระยะใช้ที่นานขึ้น และพัฒนา คุณภาพสินค้าให้ดียิ่งขึ้น ตามความต้องการ ของตลาด</p> <p>๒๑. ไม่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการประกอบ อาชีพ</p> <p>๒๒. ขาดการบริหารจัดการที่ดี</p> <p>๒๓. ประชาชนในพื้นที่มีอัตราการว่างงาน เพิ่มขึ้น</p> <p>๒๔. ไม่มีอาชีพเสริมรองรับหลังจากการทำ การเกษตร</p>	
<p>๓. ด้านชุมชน และสังคม</p> <p>๓. ด้านชุมชน</p>	<p>๑. จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ยังไม่เพียงพอกับ จำนวนประชากรในตำบล และยังไม่ถึง เป้าหมายที่วางไว้</p> <p>๒. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ในการที่ ป้องกันภัยในเบื้องต้น</p> <p>๓. อัตรากำลังที่ให้การสนับสนุนไม่เพียงพอต่อ ประชาชนในพื้นที่ทั้งตำบล</p> <p>๔. ขาดแผนการป้องกันอาชญากรรม</p> <p>๕. ชุมชนขาดความเข้มแข็งและสามัคคี</p> <p>๖. ขาดงบประมาณและบุคลากร</p> <p>๗. ยังมีปัญหายาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๘. การให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๙. ประชาชนส่วนใหญ่มีความยากจน</p> <p>๑๐. ภาระหนี้สินเป็นจำนวนมาก</p> <p>๑๑. ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ</p> <p>๑๒. ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ</p> <p>๑๓. งบประมาณในการจัดสรรเบี้ยยังชีพคนชรา และคนพิการยังไม่เพียงพอ</p> <p>๑๔. ห้องสมุด ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำ หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๑๕. ไม่มีทุนการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส</p> <p>๑๖. ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแล เท่าที่ควร</p> <p>๑๗. คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่ได้รับการดูแลที่ทั่วถึง</p> <p>๑๘. ปัญหาด้านยาเสพติด</p>	<p>๑. สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรม พื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และอาสาสมัคร อื่น ๆ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและ การจราจรในชุมชนหมู่บ้าน</p> <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วน ราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและ องค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความ พร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย</p> <p>๓. ส่งเสริม และสนับสนุนการติดตั้งระบบ กล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่ สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ ประชาชน</p> <p>๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๕. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุง การ แก้ไขปัญหาการจราจร เพื่อให้เกิดความ ปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ถนน</p> <p>๖. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุ การใช้ถนน <span style="float: right;">๑๒</span></p> <p>๗. อบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๘. ส่งเสริมช่วยเหลือประชาชน</p>

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
และสังคม(ต่อ)	๑๙. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒๐. ปัญหาอาชญากรรม	ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย ๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๑๐. จัดให้มีการอบรม เพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน และบรรณรักษ์ ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด ๑๑. จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้
<b>๔. ด้านการเมือง การบริหาร</b>	๑. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ๒. ขาดวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ ๓. การปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ยังไม่สัมฤทธิ์ผลสูงสุด ๔. การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ๕. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุม ๖. การจัดคนทำงานยังไม่สัมพันธ์กับงาน ๗. โครงสร้างภายในองค์กรยังไม่ชัดเจน ๘. ขั้นตอนในการให้บริการยังไม่ชัดเจน ยุ่งยาก ๙. สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนยังไม่เพียงพอ ๑๐. การขาดการทำความเข้าใจกับประชาชน เรื่องบทบาทและหน้าที่ของการเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑๑. การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน, ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่ดีเท่าที่ควร ๑๒. ขาดความสามัคคีภายในหมู่บ้าน ๑๓. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายพื้นฐาน ๑๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสิทธิและบทบาทของตนเอง ๑๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย ๑๖. ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง <b>๔. ด้านการเมือง</b>	๑. จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชน ๒. การจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน ๓. จัดให้มีการให้บริการช่วงเวลา พักเที่ยง และหลังเวลาราชการโดยออกให้บริการแก่ประชาชนตามหมู่บ้านต่าง ๆ ๔. อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางกิจกรรมทางการเมืองของประชาชน ๖. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ๗. เพื่อทางการประชาสัมพันธ์ต่างๆ ให้มากเพิ่มขึ้น



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<b>สาธารณสุข (ต่อ)</b>	สาธารณสุขมีไม่เพียงพอ ๙. หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง ๑๐. ยังมีโรคติดต่อแพร่ระบาดในพื้นที่ ๑๑. ประชาชนขาดความรู้ในการป้องกันตัวเอง จากโรคต่าง ๆ ๑๒. ขาดงบประมาณในการป้องกัน	ประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพ แข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มี ประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพ หรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตาม ขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์
<b>๗.ด้านการศึกษา ศ า ส น า แ ล ะ วัฒนธรรม</b>	๑. ขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษา ๒. ขาดงบประมาณและสื่อการเรียนการสอน ๓. ผู้ปกครองมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนใน เมือง ๔. ขาดกองทุนและการส่งเสริมให้เด็กศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น ๕. เด็กมีแนวโน้มไม่ศึกษาต่อหลังจากจบภาค บัณฑิตแล้ว ๖. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมทางศาสนา ๗. ศาสนสถานชำรุดทรุดโทรม ๘. ขาดการทำนุบำรุงศาสนา ๙. ประชาชนห่างเหินการเข้าวัดฟังธรรม ๑๐. ขาดงบประมาณในการบูรณะซ่อมแซมวัด ๑๑. ขาดการส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม การแสดงพื้นบ้านและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ๑๒. ประชาชนไม่เล็งเห็นความสำคัญของการ อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น ๑๓. ขาดงบประมาณในการส่งเสริมวัฒนธรรม ๑๔. อิทธิพลของวัฒนธรรมต่างประเทศเข้ามามี อิทธิพลต่อเยาวชนมากขึ้น ๑๕. เยาวชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และ รักษาวัฒนธรรมไทย ๑๖. ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ ๑๗. ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สวนหย่อม ๑๘. ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจในการจัด กิจกรรมกีฬาภายในตำบล	๑. ให้การสนับสนุน มอบทุนการศึกษาแก่ เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ๒. สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัว และส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา ๓. ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น ๔. จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สวนหย่อม ๕. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของ ชุมชนท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบ สานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการ ท่องเที่ยว ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬา ชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภท ต่างๆ รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศ ทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและ นานาชาติ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้กำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗(๑))\*
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))\*
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))\*
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))\*
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))\*\*
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))\*\*
- (๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))\*\*
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))\*
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))\*
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))\*
- (๔) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))\*
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))\*\*
- (๖) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))\*\*
- (๗) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))\*\*
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))\*\*
- (๙) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))\*\*
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))\*\*
- (๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))\*
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))\*
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)\*และมาตรา ๑๖(๒๕))\*\*
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))\*\*
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))\*\*
- (๖) การจัดให้มีและการควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))\*\*
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))\*\*
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))\*\*
- (๙) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรง  
สาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))\*\*
- (๑๐) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))\*\*



(๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))\*\*

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘(๖))\*

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))\*

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))\*

(๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา๖๘(๙))\*

(๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))\*

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา๖๘(๑๑))\*

(๗) การท่องเที่ยว (มาตรา๖๘(๑๒))\*

(๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))\*\*

(๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))\*\*

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))\*

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))\*\*

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))\*

(๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา๑๖(๑๕))\*\*

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))\*

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

**๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))\*

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๑))\*\*

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

**หมายเหตุ** \* หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒)

\*\* หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)
<p>เป็นการพิจารณาปัจจัยภายใน อปท. โดยการประเมินข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นของทรัพยากรทางการบริหารการพัฒนา อปท. ที่คาดว่าจะสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ เช่น โครงสร้างการบริหารงาน บุคลากร เครื่องมือ/อุปกรณ์ อื่นๆ จากการวิเคราะห์พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธมีจุดแข็ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล</li> <li>๒. ประชาชนมีคุณภาพ</li> <li>๓. ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา</li> <li>๔. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</li> <li>๕. มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่</li> <li>๖. มีเส้นทางการคมนาคมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่สะดวกหลายสายและเส้นทางการจราจรเป็นไปด้วยความสะดวกอยู่ห่างตัวเมืองไม่มากนัก</li> <li>๗. มีแหล่งน้ำสาธารณะที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้</li> <li>๘. มีอาสาสมัครเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อป.พร.) / ตำรวจบ้านทำให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>๙. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย</li> <li>๑๐. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> <li>๑๑. สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน</li> </ol>	<p>เป็นการพิจารณาปัจจัยภายใน อปท. โดยการประเมินข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยของทรัพยากรทางการบริหารการพัฒนา อปท. ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางมิให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ เช่น โครงสร้างการบริหารงาน บุคลากร เครื่องมือ/อุปกรณ์ จากการวิเคราะห์จุดอ่อนพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ มีจุดอ่อน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดระบบการจัดการด้านการวางผังเมืองที่ได้มาตรฐาน</li> <li>๒. โครงสร้างพื้นฐานยังไม่สัมพันธ์กับการเจริญเติบโตของชุมชน</li> <li>๓. เป็นชุมชนกึ่งเมือง ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งได้และการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว</li> <li>๔. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น</li> <li>๕. เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพยาเสพติด</li> <li>๖. ปัญหานี้สิน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>๗. ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน</li> <li>๘. ชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง</li> <li>๙. ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร</li> <li>๑๐. ถนนหลายสายขาดการซ่อมแซม</li> <li>๑๑. ขาดการบริหารจัดการป่าไม้และแหล่งน้ำที่ดี</li> <li>๑๒. ไม่มีตลาดที่รองรับผลิตผลทางการเกษตรแรงงานไร้ฝีมือ</li> <li>๑๓. ขาดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>๑๔. อุปกรณ์ เครื่องมือมีไม่เพียงพอ</li> <li>๑๕. ประชาชนบางส่วนยังไม่คอยให้ความร่วมมือในกิจกรรมชุมชน</li> <li>๑๖. ประชาชนไม่เข้าใจสิทธิหน้าที่และบทบาทของตนเองในการพัฒนา</li> </ol>

<p><b>การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)</b></p> <p>เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอก อปท. โดยการประเมินโอกาสหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารการพัฒนา อปท. ให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านอื่นๆ จากการวิเคราะห์โอกาส พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธมีโอกาหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหาร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จังหวัดนครราชสีมาสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด</li> <li>๒. มีเส้นทางการคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัด ทำให้สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ</li> <li>๓. มีพื้นที่อยู่ใกล้สนามบินพาณิชย์</li> <li>๔. อยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรมสามารถเข้าถึงแหล่งรายได้</li> <li>๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสมกับการทำการเกษตร</li> </ol>	<p><b>การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat)</b></p> <p>เป็นการพิจารณาปัจจัยภายนอก อปท. โดยการประเมินภาวะคุกคามหรือเงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนา อปท. ให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านอื่นๆ จากการวิเคราะห์พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ข้อจำกัดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณในแต่ละปีมีค่อนข้างจำกัดในการดำเนินการพัฒนาตำบลให้มีศักยภาพ</li> <li>๒. ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจและฐานะทางสังคมเพิ่มขึ้น</li> <li>๓. ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ</li> <li>๔. ภารกิจที่ถ่ายโอนมีจำนวนมากแต่เจ้าหน้าที่ยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับภารกิจที่มอบหมาย</li> </ol>
---	---

**การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ** การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปท. และพื้นที่ใกล้ อปท.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อปท.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
--	--

<p><b>การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)</b></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดบ.ในฐานะตัวแทน</p>	<p><b>การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat)</b></p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>
--	--

## ๒. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ

### (ระดับองค์กร)

<p><b>การวิเคราะห์จุดแข็ง (S : Strength)</b></p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดบ.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><b>การวิเคราะห์จุดอ่อน (W : Weakness)</b></p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p><b>การวิเคราะห์โอกาส (O : Opportunity)</b></p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดบ.เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดบ. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p><b>การวิเคราะห์ข้อจำกัด (T : Threat)</b></p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดบ.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าตำบลพระพุทธเป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

**“พระพุทธรูปอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง  
ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”**

**(๑) พันธกิจ (MISSION)**

- พันธกิจที่ ๑** พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ทัวถึง และเพียงพอ
- พันธกิจที่ ๒** พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- พันธกิจที่ ๓** ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพิ่มศักยภาพของประชาชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สมานฉันท์ สามัคคีในครอบครัวและชุมชน
- พันธกิจที่ ๔** จัดให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- พันธกิจที่ ๕** อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๖** ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- พันธกิจที่ ๗** ส่งเสริมเศรษฐกิจ พัฒนากลุ่มอาชีพ ให้มีรายได้พึ่งตนเองได้ดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความผาสุกแบบยั่งยืน
- พันธกิจที่ ๘** พัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- พันธกิจที่ ๙** พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วม
- พันธกิจที่ ๑๐** การบริการเป็นไปตามขั้นตอน สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม

**(๒) เป้าประสงค์ (Goal)**

๑. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำในการอุปโภค-บริโภค-การเกษตรเพิ่มขึ้น
๒. เพื่อให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น
๓. เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำเกษตรให้กับเกษตรกร
๔. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ประชาชนมีระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ และได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่สะดวกและปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี โดยยึดหลักการบริหารแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วม
๗. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคอย่างทั่วถึง
๘. ประชาชนได้รับการพัฒนาทางการศึกษาเพิ่มขึ้น
๙. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์เพิ่มขึ้น
๑๐. ประชาชนมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางศาสนา และร่วมส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
๑๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ**

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เชื่อมโยงกันตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>๑. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ</p>	<p>๑.๑ ประสานและบริหารการจัดการน้ำ ตามพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ</p> <p>๑.๒ พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง</p> <p>๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้เข้าใจเรื่องการใช้น้ำ และทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้คุ้มค่า</p>
<p>๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร</p>	<p>๒.๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ เพื่อเกษตรกรจะได้เพิ่มผลผลิตส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม โดยร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๒.๒ ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ พัฒนาสินค้า OTOP ให้มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายผู้นำด้านการเกษตร อาสาสมัครเกษตร</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพนำเครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายสินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๒.๕ สนับสนุนการทำเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน</p> <p>๒.๖ ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเพื่อการบริโภค เพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><b>๓.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม</b></p>	<p>๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน และชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพ</p> <p>๓.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>๓.๓ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสประชาชน และ คุ่มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน</p> <p>๓.๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น เพื่อเตรียมยกระดับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๓.๕ ดำเนินการสนับสนุนและประสานรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ</p> <p>๓.๖ ดำเนินการโครงการ อบต.สัญจรเพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๓.๗ ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมรวมทั้งจัดสร้างหอเกียรติยศ ( Hall of Fame ) เพื่อประกาศเกียรติคุณ ผู้มีคุณูปการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่จังหวัดนครราชสีมา</p>
<p><b>๔.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</b></p>	<p>๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง</p> <p>๔.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง</p> <p>๔.๓ ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสนับสนุน เครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๔.๔ ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุขโรค และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้และรักษาสาธารณสุขโรคอย่างคุ้มค่า</p> <p>๔.๕ ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่ง เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>๕.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>	<p>๕.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้รองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้และ ทักษะคิดในด้านต่างๆ กับองค์กรปกครองท้องถิ่นในประชาคมอาเซียนและของประเทศต่างๆ ในโลก</p> <p>๕.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวกรวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ</p> <p>๕.๓ สนับสนุนบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้ได้รับการศึกษา อบรมการทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชนและในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาคมอาเซียน</p> <p>๕.๔ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา</p> <p>๕.๕ พัฒนาระบบการบริการและอำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วม</p> <p>๕.๖ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ</p>
<p>๖.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข</p>	<p>๖.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษาพยาบาลประชาชนในทุกะดับที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ท่วงถึงและทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลและหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๖.๓ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกะดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์</p>



ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๗.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา	<p>๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา</p> <p>๗.๒ พัฒนาและเตรียมบุคคลด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากลรองรับประชาคมอาเซียน</p> <p>๗.๓ สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการศึกษา เป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป</p> <p>๗.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๗.๕ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย</p>
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	<p>๘.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่ม น้ำลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์</p> <p>๘.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา มลพิษ/มลภาวะและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ</p> <p>๘.๓ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ</p>
๙.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนาวัฒนธรรมประเพณี และกีฬา	<p>๙.๑ พัฒนาฟื้นฟู และส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว</p> <p>๙.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหน่วยงานและส่วนราชการ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๙.๓ สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยการจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๙.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา(ต่อ)	๙.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ
๑๐.ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	<p>๑๐.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ</p> <p>๑๐.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย</p> <p>๑๐.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>๑๐.๔ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และอาสาสมัครอื่น ๆ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน</p> <p>๑๐.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๑๐.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุง การแก้ไขปัญหาการจราจร เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ถนน</p> <p>๑๐.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุการใช้นถนน</p>

#### (๔) นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ที่สำคัญ ๙ นโยบาย ได้แก่

๑. นโยบายด้านเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายตลาดไปสู่ตลาดกลาง แก้ไขปัญหาความยากจน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒. นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของประชาชนภายในชุมชน ทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านการกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๖๐)

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธให้มีประสิทธิภาพเกิดความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านไฟฟ้าและถนน ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๔. นโยบายด้านการเมืองและการบริหารเพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารและการบริหารงานขององค์กรและเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร เพื่อเอื้อต่อการแก้ปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนให้ทันต่อความต้องการและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. นโยบายด้านสาธารณสุขและนันทนาการ เพื่อสนับสนุนด้านสาธารณสุข เพื่อเป็นการป้องกันโรคติดต่อ และให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และเป็นไปตามมาตรฐานที่ทางราชการกำหนด ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและประชาชนได้ออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างให้สุขภาพและใจที่แข็งแรง

๖. นโยบายด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีทางศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นดนตรีไทยตลอดจนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริมตามนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

๗. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาาร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนส่งเสริมการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบำบัดน้ำเสีย ลดมลพิษต่างๆ รวมถึงลดปัญหาขยะมูลฝอย สร้างจิตสำนึกในการทิ้งและกำจัดขยะ ตลอดจนกำจัดวัชพืชและขุดลอกคูคลองลำเหมืองสาธารณะ ให้มีการระบายน้ำ ได้สะดวก

๘. นโยบายด้านสวัสดิการและสังคมเพื่อส่งเสริมและจัดให้มีสวัสดิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส ผู้มีฐานะยากจนภายในชุมชน สนับสนุนเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และกิจการด้านสงเคราะห์อื่นๆ

๙. นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อประสานความร่วมมือระหว่างอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กับองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมและลงมือปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ เช่น รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ รถกู้ชีพฉุกเฉิน (EMS) (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธร โดยตบตาตรวจเสริมศักดิ์ จันทร์ลิ้ม แกลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธร วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธร)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรได้กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนายุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธร ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธร ดังรายละเอียดข้างต้นนั้น จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธรจะดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ และการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน และเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนา และสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรับรองการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการกำหนดการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ซึ่งวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละส่วนราชการได้ดังต่อไปนี้

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด

**๒. กองคลัง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**๓. กองช่าง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้าง แก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ งานกองการเจ้าหน้าที่ งานโรงเรียน งานนิเทศ งานนิเทศแผนกการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีภาระหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้วยการประเมินการจัดการความเสี่ยง การควบคุมภายใน กระบวนการกำกับดูแล นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย หลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป แก่หน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานรับตรวจให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานข้างต้น สามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธเจ้าได้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> </ul> <p>ปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> </ul> <p>ปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)
<p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p>๑.๖ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</li> </ul> <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</li> </ul> <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> </ul> <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๑.๑๐ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul>	<p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p>๑.๖ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</li> </ul> <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาสตรี</li> <li>- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</li> </ul> <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> </ul> <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๑.๑๐ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)
<p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางระบบผังเมือง</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง</li> </ul> <p>คมนาคม</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>- งานแผนงานและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและสันตนาการ</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> </ul>	<p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางระบบผังเมือง</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง</li> </ul> <p>คมนาคม</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>- งานแผนงานและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและสันตนาการ</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> </ul>
<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการกำหนดภารกิจตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล พระพุทธ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา อำนาจหน้าที่ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโดยสภาพพื้นที่จึงต้องมีการพัฒนาด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น งานสวัสดิการสังคม งานสงเคราะห์ เป็นต้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมตามภารกิจ ภารกิจรอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและแผนงานในแต่ละส่วน/กอง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เป็นภารกิจในปัจจุบันและอนาคต ที่จะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายของ รัฐบาล แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ได้วิเคราะห์โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ ตามภารกิจในงานต่าง ๆ โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนระเบียบกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการกรอบอัตราในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด และมีบุคลากรในกองต่างๆ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>									
๓.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง(๐๔)</b>									
๑๖.	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง(๐๕)</b>									
๒๒.	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๕.	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๖.	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</b>									
๒๗.	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘.	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>									
๓๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

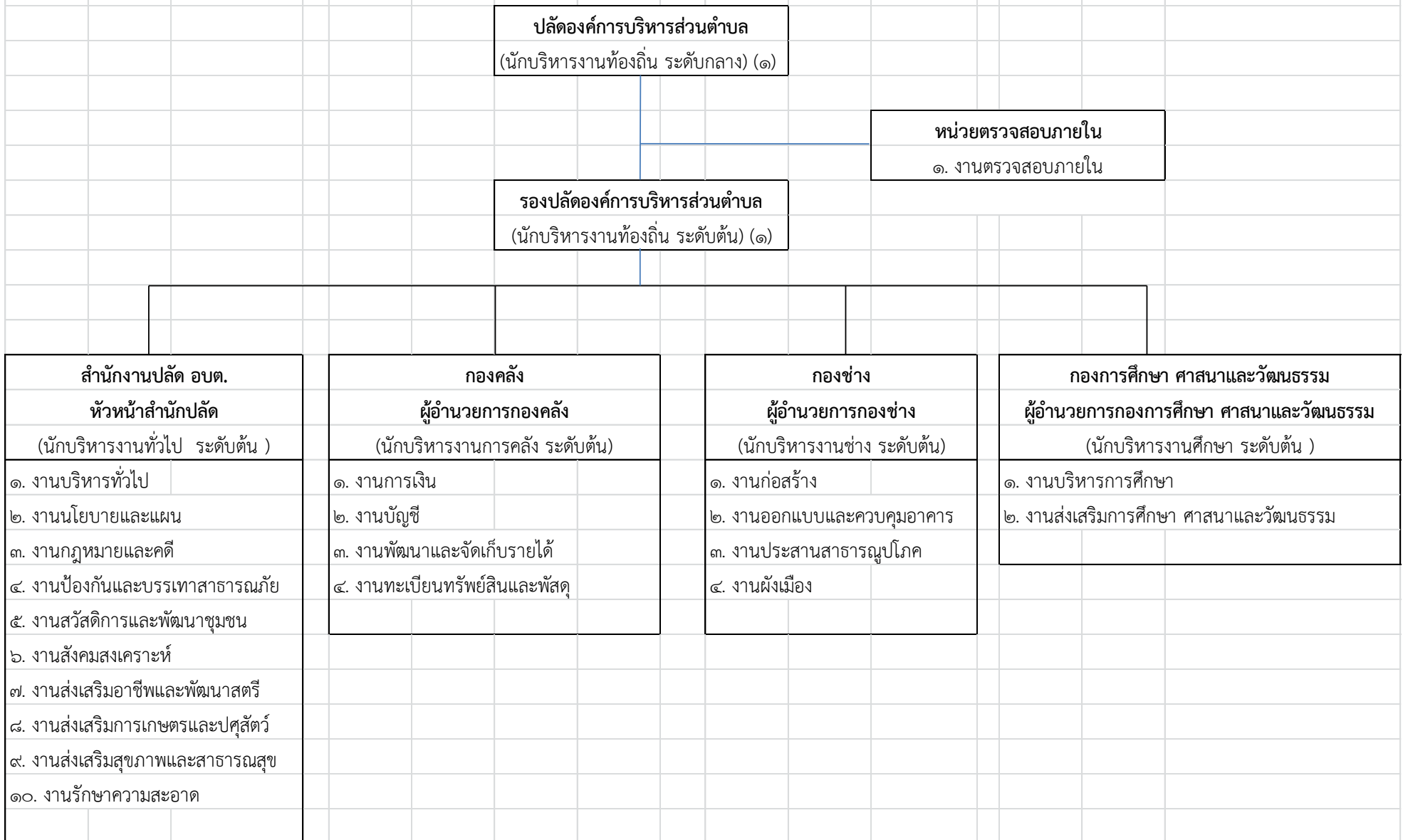
## การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (จ)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๖๖๐)
	<b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๕,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๙,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>กองคลัง(๑๔)</b>																		
๑๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๖๖๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๑๕	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๘๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐

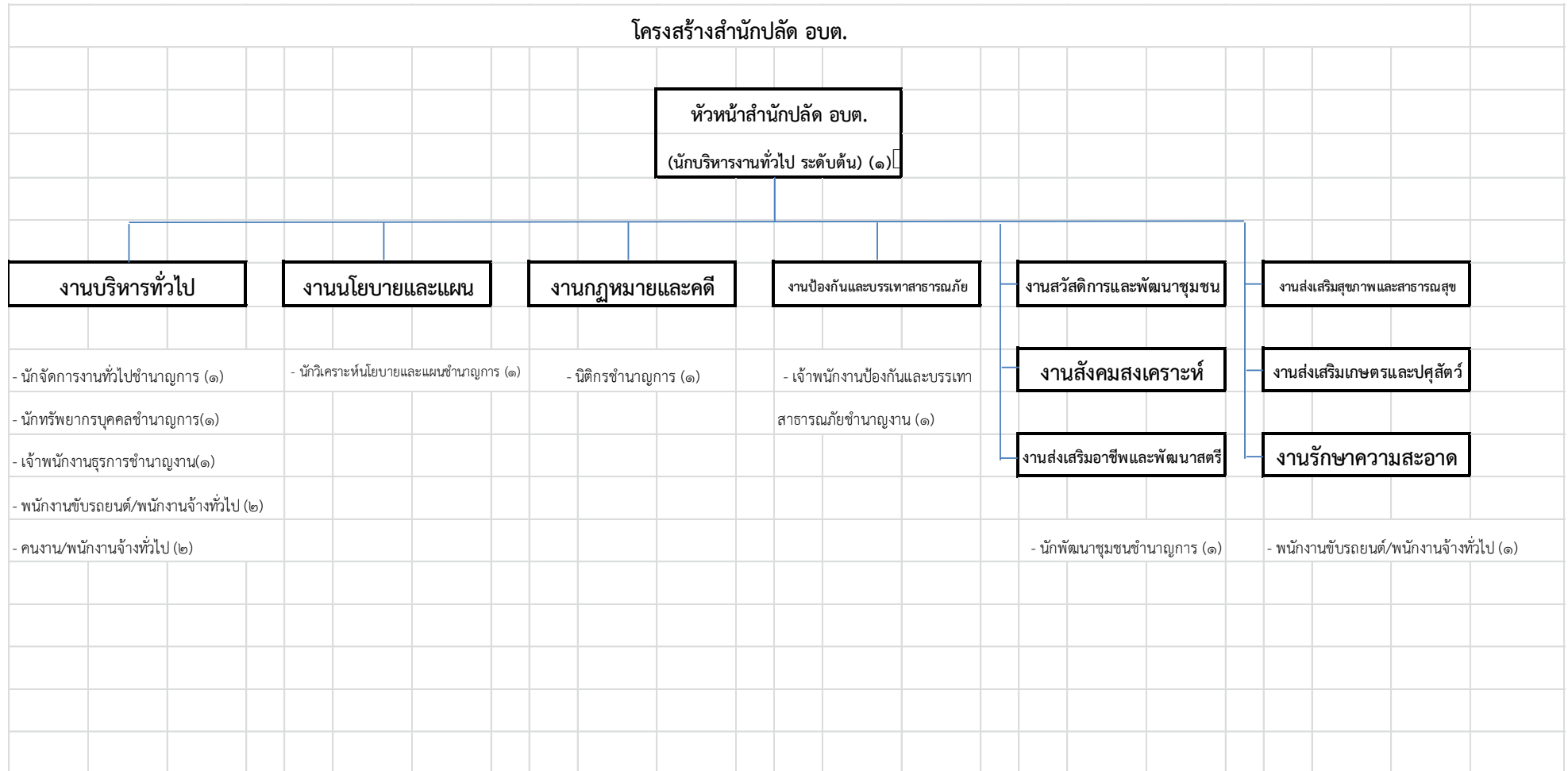


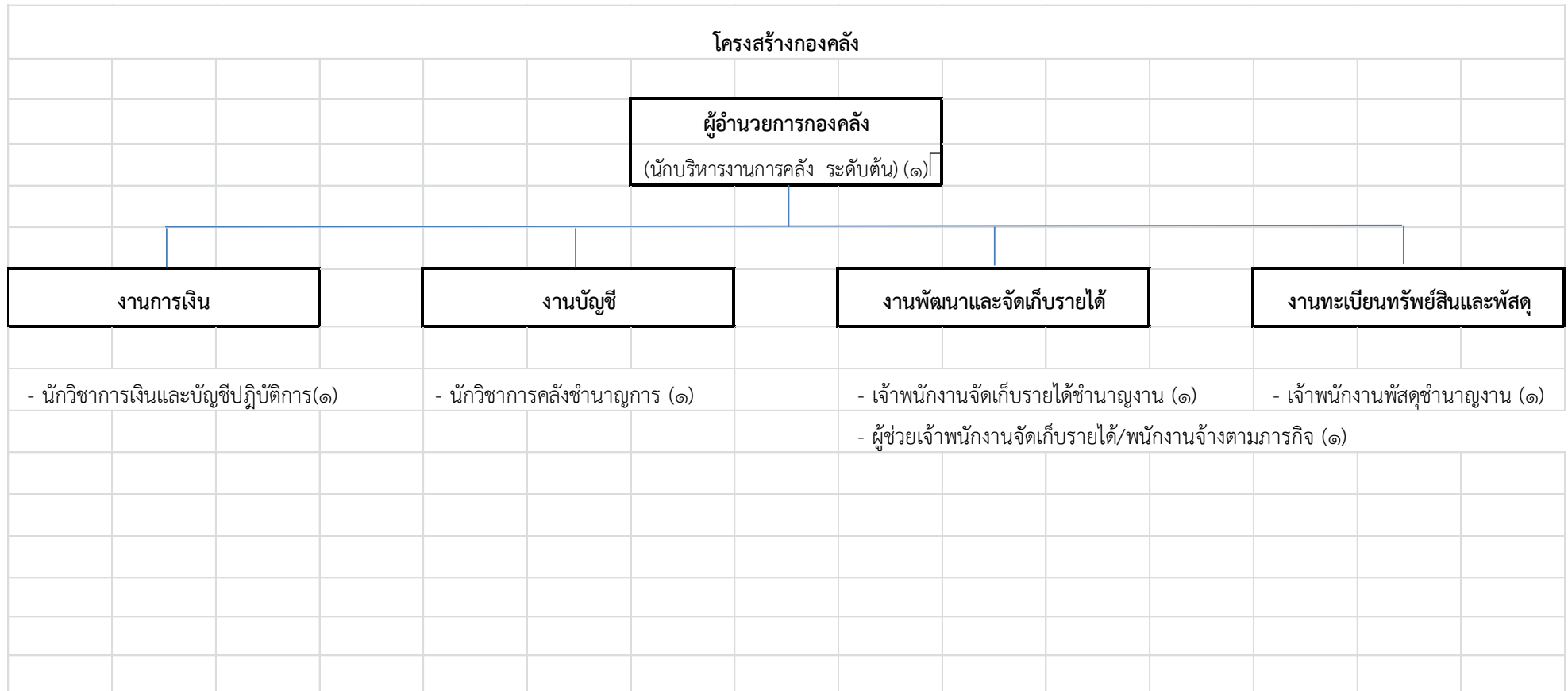
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ



## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

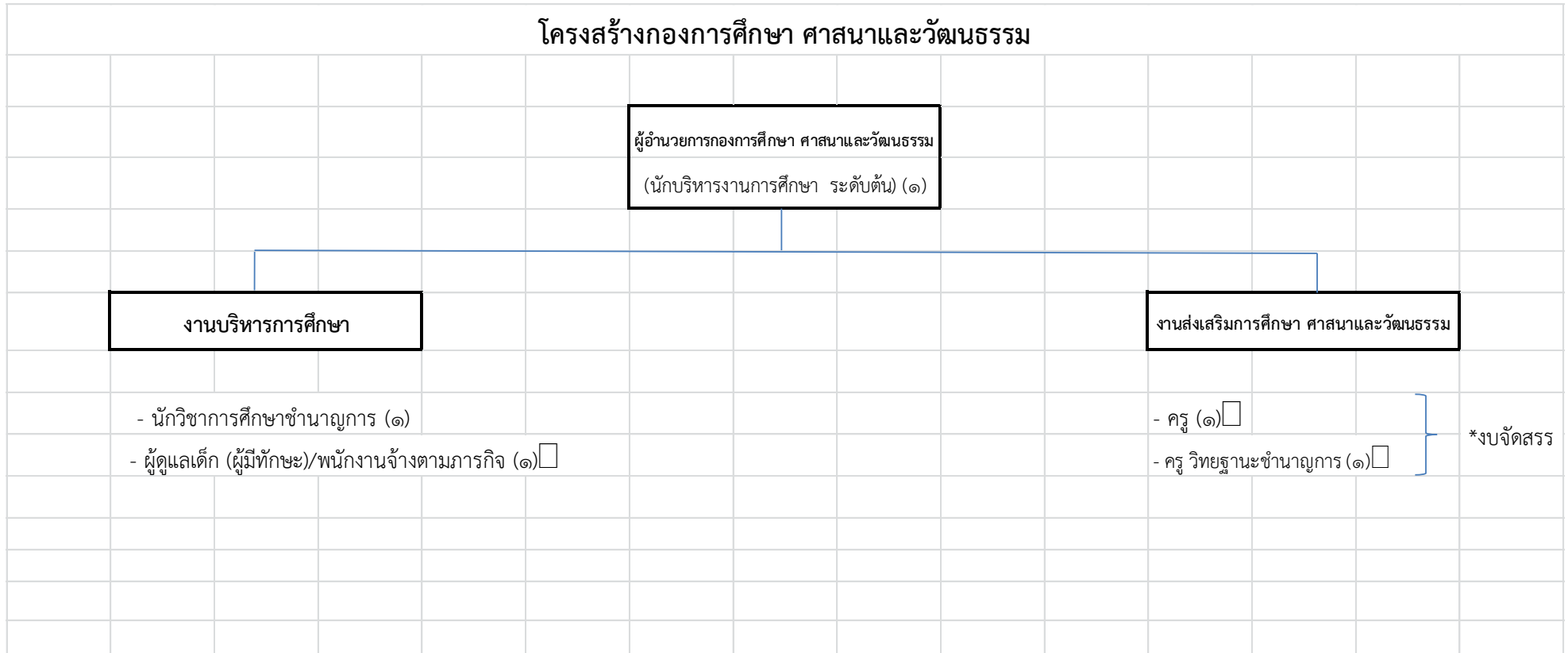








## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน 

-นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ (๑)

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	-	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐
๒	นางนุสรรา	ไตรรงค์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
										(๓๗,๙๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
	<b>สำนักปลัด</b>												
๓	นางสาววิมลญา	ชูใจ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
										(๓๓,๐๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๔	นายชำนาญ	วิเศษ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
										(๓๐,๗๙๐x๑๒)			
๕	นางวิรัชญา	โพธิ์ศรี	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
										(๒๗,๔๘๐x๑๒)			
๖	นายจตุรงค์	ทองหวั่น	ปริญญาเอก	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
										(๒๘,๐๓๐x๑๒)			
๗	นางสาวอินทรา	สมบุญณี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
										(๒๘,๕๖๐x๑๒)			
๘	นางสาวลักขณ์	จันทร์โพธิ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
										(๒๗,๔๘๐x๑๒)			
๙	นางสาวปทุมวดี	ประทุมเวียง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
										(๒๒,๔๙๐x๑๒)			
๑๐	นายณัฐเบศร์	ทองเพชร	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
										(๒๑,๑๙๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๑๑	นายนิพนธ์	เบ็ญจวรรณ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๒	นายชายแดน	ทองกระโทก	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๓	นางสาวสุทธิพร	บาตรโพธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นายบัญญัติ	บุญนวิช	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	นายบุญรอด	รอดประพัฒน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
										(๙,๐๐๐x๑๒)			
<b>กองคลัง</b>													
๑๖	นางวารุณี	แทนกระโทก	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
					(นักบริหารงานการคลัง )			(นักบริหารงานการคลัง )		(๓๗,๙๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๗	นางสาววรรณิภา	พนาวงษ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
										(๒๑,๕๐๐x๑๒)			
๑๘	นางสุกิตตา	บรรจงรอด	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
										(๓๑,๓๔๐x๑๒)			
๑๙	นางสาววงลักษณ์	บ้องสุภาพ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐
										(๒๗,๐๓๐x๑๒)			
๒๐	นางสาวอรทัย	บุญหลง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
										(๒๐,๗๘๐x๑๒)			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๒๑	นางสาวธัญญา	พิณศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
										(๑๑,๕๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>													
๒๒	นายบุญญาพัฒน์	กาญจนเกตุ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๒๓	นายบวรวิรัช	ทิศกลาง	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๔	นายศิริศักดิ์	สิริประเสริฐศิลป์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๒๕	นายวันชัย	แก้วพวง	ม.๓	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๖๙,๔๔๐	-	-	๑๖๙,๔๔๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๒๖	นายชูศักดิ์	จันทะแสง	ป.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>													
๒๗	นายชัยณรงค์	ศรีโสดา	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๒๘	นางสาวนันทรัชต์	รุจาคม	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเพชรพล</b>													
๒๙	นางสาวนิภา	ปรุงงโพธิ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	ค.ศ.๒	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๐	นางศรดา	รังคะวัต	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๖	ครู	ค.ศ.๑	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๓๑	นางนันท์นภัส	เพชรมะดัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๓,๘๔๐ (๑๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๘๔๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>													
๓๒	นางสาวณริญา	ชุ่มคำ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามนุษย์ของชาติ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพระพุทธ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม 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 ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*