



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช  
อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช	๑๔
๕. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจักราชจะดำเนินการ	๑๕
๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๐. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๑
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจักราชสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ใน

การกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการชั่วคราวหรือถาวร งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั่วๆไป

ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๒. ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช

### ๒.๑ วิสัยทัศน์

“ ท้องถิ่นก้าวหน้า ประชามีสุข ”

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### เป้าประสงค์รวม

- ๑) เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านเศรษฐกิจของจังหวัดนครราชสีมา
- ๒) เพื่อพัฒนาสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ๓) เพื่อเพิ่มพูนความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และลดมลพิษด้านสิ่งแวดล้อม
- ๔) เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม และปกป้อง

สถาบันหลักของชาติ

- ๕) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ
- ๒) ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่
- ๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน
- ๔) การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อปกป้องสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

## ๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

๑.๑ ประสานและบริหารการจัดการน้ำ ตามพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ

๑.๒ พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๑.๓ พัฒนาชุมชนและสังคมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้เข้าใจเรื่องการใช้ น้ำ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คุ้มค่า

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๒.๒ พัฒนาและเตรียมบุคคลด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและ ศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๒.๓ สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือและประกอบ การศึกษา เป็นเครื่องมือของชุมชนและประชาชนทั่วไป

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้เตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒.๕ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

## ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร

๓.๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพเพื่อเกษตรกรจะได้เพิ่มผลผลิต ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม โดยร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๒ ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ พัฒนาสินค้าOTOPให้มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายผู้นำด้านการเกษตร อาสาสมัครเกษตร

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรอย่างมีคุณภาพนำ เครื่องจักร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและปริมาณสินค้าคุณภาพในท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจาย สินค้าไปสู่ทั้งภายในและต่างประเทศโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๕ สนับสนุนการทำกรเกษตรทางเลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของนโยบาย เศรษฐกิจพอเพียงโดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและ เอกชน

๓.๖ ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภค เพื่อจำหน่าย และเพื่อการอนุรักษ์ โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็น ผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

๔.๒ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน



๔.๓ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๔.๔ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น เพื่อเตรียมยกระดับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔.๕ ดำเนินการสนับสนุน และประสานรัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับเพื่อป้องกันและให้มีการปราบปรามและแก้ไขปัญหาการเสพ การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๔.๖ ดำเนินการโครงการ อบจ.สัญจรเพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรคและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนการแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน

๔.๗ ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งจัดสร้างหอเกียรติยศ ( Hall of Fame ) เพื่อประกาศเกียรติคุณ ผู้มีคุณูปการ และสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

๕.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การรักษายาบาลประชาชนในทุกระดับที่มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ท่วงถึงและทันเหตุการณ์ โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๖.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๖.๓ ประสาน สนับสนุน ร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องจักรกล ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๔ ประสานในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านสาธารณสุขโรค และ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจในการใช้และรักษาสาธารณสุขโรคอย่างคุ้มค่า

๖.๕ ดำเนินการปรับปรุงระบบขนส่ง เพื่อแก้ไขปัญหาการจราจร ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน

## ๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

๗.๑ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นโคราช เพื่อการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗.๒ พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเดิม สร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ รวมทั้งกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด หน่วยงานและส่วนราชการ ตลอดจนองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

๗.๓ สนับสนุนและส่งเสริมความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยว และสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ โดยการจับคู่ธุรกิจพัฒนาคุณภาพสินค้าและขยายตลาดสินค้าทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๗.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชน และจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่อาเซียนในระดับชาติและนานาชาติ

## ๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๘.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้รองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้และ ทักษะคติในด้านต่างๆ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประชาคมอาเซียนและของประเทศต่างๆ ในโลก

๘.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวกรวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๘.๓ สนับสนุนบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้ได้รับการศึกษา อบรมการทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชนและในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาคมอาเซียน

๘.๔ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

๘.๕ พัฒนาระบบการบริการและอำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วม

๘.๖ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

## ๙. ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบเตือนภัยธรรมชาติ และภัยพิบัติต่างๆ

๙.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๙.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๙.๔ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) และอาสาสมัครอื่น ๆ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชนหมู่บ้าน

๙.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๙.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุง การแก้ไขปัญหาการจราจร เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ถนน

๙.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอุบัติเหตุการใช้นถนน

## ๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๑๐.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำ ลำคลอง และป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

๑๐.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ในการรณรงค์สร้างจิตสำนึก เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา มลพิษ/มลภาวะและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

๑๐.๓ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราชมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญจึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราชแบบองค์รวม ดังนี้

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังหัวอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับอุดมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั

๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

### **อุปสรรค ( Threat – T )**

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุประสงค์ในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

#### **จุดแข็ง (Strength=s)**

- ๑.การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
- ๒.มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- ๓.มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
- ๔.มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

- ๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

### **๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

#### **จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชน  
อย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้าน  
และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่าง  
ต่อเนื่อง เช่น วันผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่  
คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความ  
ช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก  
องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกาย  
อย่างจริงจัง

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก  
หลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความ  
ล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถี  
ชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรค  
เอดส์ โรคไข้เลือดออก

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา  
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะ  
ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแล  
ผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี  
เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### **จุดแข็ง (Strengths)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### **จุดแข็ง (Strengths)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

### ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา ในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลวังตะกุง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### ๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน

ตำบลในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยี ในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมี ส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง ฯลฯ

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลจักราช

#### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วน ตำบล
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร
๓. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความ ต้องการ

#### ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรม นันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป



๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เป็ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรค  
เอ็ดส์

### ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพ  
เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสาน

ต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ  
ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษ  
สุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มี

ประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขต

ตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และ  
อุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครอง  
ระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บ  
เพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจกราชจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจกราชนั้น เป็นการสร้างความ  
เข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจักราชได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

#### **ภารกิจหลัก**

๑. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. จัดให้มีและพัฒนาดินเป็นถนนคอนกรีต
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าแสงสว่างในชุมชน
๔. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง

#### **ปฏิภูม**

๕. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๘. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๙. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพของชุมชน
๑๐. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

#### **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๐. การผังเมือง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**  
**วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจากราช**  
**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกในด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจากราช**

สำหรับการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลจากราชประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ นี้ ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผน โดยได้ผลสรุปถึงประเด็น ประเด็นทบทวนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๑ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจากราช เพื่อให้รองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้และ ทักษะคติในด้านต่างๆ กับองค์กรปกครองท้องถิ่นในประชาคมอาเซียน และของประเทศต่างๆ ในโลก

๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้บริการกับประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๓ สนับสนุนบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลจากราช ให้ได้รับการศึกษา อบรมการทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชนและในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาคมอาเซียน

๔ บูรณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

๕ พัฒนาระบบการบริการและอำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วม

๖ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

**ผลการวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาและในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในเวทีระดมความคิดเห็นสรุปผลได้ดังนี้**

**- ประเด็นปัญหาในการดำเนินงานตามแผน**

**ประการที่ ๑ การบริหารจัดการภายใต้กระบวนการพัฒนาแผน พบว่า**

- แผนยุทธศาสตร์ไม่ได้รับการถ่ายทอดให้กับบุคลากรในทุกระดับอย่างทั่วถึง
- ขาดการเชื่อมโยงแนวทางการพัฒนาระหว่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจากราช ส่งผลให้เป้าหมายการดำเนินการประจำปีไม่มีความชัดเจน
- ขาดความเชื่อมโยงสอดคล้องในห้วงเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี และการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ ปี

**ประการที่ ๒ การปฏิบัติงานตามแผน พบว่า**

- ขาดผู้รับผิดชอบหลัก หรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานตามกรอบแผนที่กำหนด
- ขาดการจัดลำดับความสำคัญของโครงการในการดำเนินงานก่อน - หลัง

- โครงการที่พัฒนาบุคลากรในภาพรวมยังไม่ได้มีการขับเคลื่อนหรือนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง หรือมีบางโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว แต่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ อาทิ โครงการอบรมศักยภาพตามแผนที่ดำเนินโครงการได้เพียง ๕๐%

- กระบวนการจัดทำอัตรากำลังไม่เป็นไปตามแผน และไม่เป็นไปตามห้วงเวลาเนื่องจากความไม่ชัดเจน และความล่าช้าในกระบวนการดำเนินงานต่างๆ

### ประการที่ ๓ ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อ พบว่า

- การสรรหาบุคลากรยังคงเป็นการสรรหาโดยรูปแบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งระบบดังกล่าวไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ ด้วยผลกระทบต่อสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร

- ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติในการรับสมัครที่ชัดเจน ตรงตามตำแหน่งงานที่มีความต้องการ
- ขาดการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน
- ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลักษณะงานและวิธีการปฏิบัติงานระหว่างส่วนงานในองค์กร

- **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามแผน** แนวทางการพัฒนาการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- ควรมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรให้ได้รับทราบอย่างทั่วถึง เช่น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดให้กับพนักงานทุกระดับ
- ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ เพื่อให้สามารถนำแผนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างตรงเป้าหมาย
- ควรมีการการวิเคราะห์ จัดระบบ โครงสร้างของการทำงาน ภารกิจของงานเฉพาะงาน การเพิ่มสมรรถนะของงาน
- ควรใช้หลักคุณธรรม (หลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และความยุติธรรม)
- ควรการศึกษารายละเอียดในการบริหารจัดการตามกรอบอัตรากำลัง พร้อมทั้งการกำหนดคุณสมบัติให้ชัดเจนและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ
- ควรมีการอบรมความรู้ให้แก่พนักงานที่บรรจุใหม่ เพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
- ควรมีการเพิ่มงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการอบรมศักยภาพ
- ควรวางระบบประเมินสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและการพัฒนา งาน
- ควรประเมินผลงานตามประสิทธิภาพของการทำงาน
- ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง (รวบรวมผลไว้ ๑-๓ ปี)
- ควรมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะประชุมอย่างไม่เป็นทางการ หรือการทานข้าวกลางวันด้วยกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
- ควรมีการปรับทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ควรการประชุมเครือข่ายชุมชนสัมพันธ์ เชิญผู้แทนของแต่ละแผนกเข้าร่วม

- ควรมีการวิเคราะห์งานให้ตรงเวลาตามกำหนด

## การวิเคราะห์ประเด็นปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลจรัลราช

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรัลราช จากแผนยุทธศาสตร์ฉบับเดิม สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ ถึงประเด็นปัญหาการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร รวมถึงแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

### ประเด็นปัญหาและแนวทางการพัฒนา

ประเด็นปัญหาที่ ๑ เป็นเรื่องของผลกระทบต่ออันสืบเนื่องมาจากระบบอุปถัมภ์ โดยเฉพาะในส่วนของ การรับพนักงานที่เป็นลูกจ้างในรูปแบบของการฝากฝัง ซึ่งส่งผลให้องค์กรไม่สามารถรับพนักงานได้ตรงตามความต้องการในตำแหน่งหน้าที่งานนั้นๆ และส่งผลสืบเนื่องไปในส่วนของการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ซึ่งเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง เป็นเหตุให้การพัฒนาคนและงานไม่ต่อเนื่อง และการดูแลบังคับบัญชากระทำได้ค่อนข้างยาก โดยแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาตรงจุดนี้ได้ คือ การกำหนดขอบเขตภาระงาน กรอบงาน รวมถึงปัจจัยควบคุมต่างๆ ให้มีความชัดเจน และดำเนินการพัฒนาคนตามกระบวนการงานโดยวิธีการต่างๆ ซึ่งทั้งหมดนี้ ควรถูกบรรจุไว้ภายใต้แผนการพัฒนาพนักงานอย่างชัดเจน และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับ ผู้ปฏิบัติการ

ประเด็นปัญหาที่ ๒ เป็นเรื่องของตำแหน่งและภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษาของพนักงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจรัลราช ร้อยละ ๖๐ เป็นเพียงลูกจ้าง ส่งผลให้ไม่สามารถเลือกบรรจุในตำแหน่งงานได้ตรงตามวุฒิการศึกษา หรือภาระงานที่มีความถนัด ต่างกับพนักงานที่เป็นข้าราชการซึ่งมีเพียงร้อยละ ๔๐ ของจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่านั้น อีกทั้งช่องว่างของตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษา เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโดยเฉพาะด้านการจัดอบรมสำหรับลูกจ้าง ทั้งในเรื่องของความเข้าใจ และอำนาจการตัดสินใจ โดยแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาตรงจุดนี้ได้ คือ การบรรจุให้มีโครงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานเฉพาะทางภายใต้แผนการพัฒนาพนักงานรวมถึงการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์งานในหน้าที่ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ

ประเด็นปัญหาที่ ๓ เป็นเรื่องของข้อจำกัดด้านสถานที่ซึ่งการกระจายกันของกองงานต่างๆ ส่งผลต่อการควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปได้ค่อนข้างยาก รวมถึงบุคลากรเกิดการแบ่งแยกการทำงานไม่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันโดยแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาตรงจุดนี้ได้ คือ ความพร้อมของสำนักงานที่กำลังดำเนินการก่อสร้างใหม่นั้น จะสามารถแก้ไขปัญหาของการกระจายในส่วนกองงานและบุคลากรได้ดีขึ้นรวมถึงการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักในองค์กร และการทำงานร่วมกัน

ประเด็นปัญหาที่ ๔ เป็นเรื่องของความไม่รู้ และความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับรายละเอียดของภาระงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองกล่าวคือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจรัลราช ซึ่งหมายรวมทั้งพนักงานที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้าง ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของภาระงานในตำแหน่งหน้าที่ตนเอง เช่น พนักงานในส่วนงานคลัง ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่าย ดังนั้นแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาตรงจุดนี้ได้ คือ การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างถ่องแท้ในรายละเอียดต่างๆ ของภาระงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ตนเอง ซึ่งในจุดนี้ พนักงานจำเป็นต้องทำการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม ในขณะเดียวกันทางเทศบาลก็จำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปอบรมความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะทาง เพื่อนำกลับมาพัฒนางานของตนอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ประเด็นปัญหาที่ ๕ เป็นเรื่องของทัศนคติ มุมมองจากประชาชนและหน่วยงานภายนอก ในภาพรวม ซึ่งมองว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนั้นเป็นองค์กรที่ไร้ระเบียบ และมีการทุจริต คอร์รัปชันค่อนข้างสูง จึงเป็นองค์กรที่ถูกเพ่งเล็งในการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ดังนั้นแนวทางการพัฒนาที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ คือ การส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรโดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อกำกับการใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และชอบธรรม

#### **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)**

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช จากแผนยุทธศาสตร์ฉบับเดิม สามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมและสัมภาษณ์ถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของบุคลากร ได้ดังนี้

**๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน** เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายในของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช โดยมุ่งทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน โดยสรุปได้ดังนี้

**จุดแข็ง (Strength)** พบว่าพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน ค่อนข้างสูง มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความขยันและอดทน และที่สำคัญคือเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโทและอีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือ การมีงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินไปได้

**จุดอ่อน (Weakness)** พบว่า ประเด็นหลักที่เป็นจุดอ่อนสำคัญคือ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ยังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นิกการเมืองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อระบบในการรับพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร โดยองค์กรไม่สามารถรับพนักงานได้ตรงตามความต้องการในตำแหน่งหน้าที่งานนั้นๆ และส่งผลสืบเนื่องไปในส่วนของการโยกย้ายและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สำหรับในส่วนบุคคล พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช นั้นยังขาดการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงานซึ่งนับเป็นจุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร นอกจากนี้ยังมีจุดอ่อนประการอื่นๆ ในส่วนบุคคล ได้แก่ การขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน ITการมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบากการ และขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง การขาดทักษะในการเจรจา เพื่อติดต่อสื่อสารในการเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล ขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตนขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน ขาดความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอีกทั้งบุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ ในด้านของงบประมาณ พบว่า งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งงบประมาณในการพัฒนาส่วนใหญ่มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคนซึ่งหากมองโดยภาพรวมของจุดอ่อนแล้วสามารถสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจักราชนั้นยังขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

<b>ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช</b>	
<b>จุดแข็ง</b>	<b>จุดอ่อน</b>
<p>-บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง</p> <p>-มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน</p> <p>-มีความขยันและอดทน</p> <p>-เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์</p> <p>-บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท</p> <p>-มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ</p>	<p>-พนักงานของอบต.จักรายังถูกยึดโยงด้วยเรื่องของการเมือง/นักรการเมืองในระดับท้องถิ่น</p> <p>-ขาดความกล้าแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงาน</p> <p>-ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT</p> <p>-ทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความวิตกกังวล</p> <p>-การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่างๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก</p> <p>-ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>-ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง</p> <p>-ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล</p> <p>-งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน</p> <p>-บุคลากรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน</p> <p>-บุคลากรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงาน</p> <p>-บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในข้อระเบียบปฏิบัติ หรือหลักปฏิบัติราชการ</p> <p>-งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนาอย่างตรงจุดและตรงกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>-ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ</p> <p>-ขาดความสามัคคีระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน</p>

**๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก** เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพและความพร้อมภายนอกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช โดยมุ่งทราบถึงโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปได้ดังนี้

**โอกาส (Opportunity)** พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช มีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และมีวิสัยทัศน์โดยเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสมโดยสอดคล้องกับที่สำนักงาน ก.พ. ได้เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีการปรับบทบาทของภาครัฐ ในส่วนนโยบายรัฐบาลเพื่อการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

นอกจากนี้ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน ก็เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงในส่วนของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัย ก็ยังเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน และช่วยในการอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้นอีกทั้งการมีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศก็นับเป็นช่องทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

**อุปสรรค (Threat)**พบว่า โดรนภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว นั้น ได้ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาพนักงาน หรือบุคลากรในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคยังมีในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ซึ่งมีประเด็นที่ยังคงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การแทรกแซงของนักรการเมืองท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อเกิดเป็นข้อจำกัดของการดำเนินการในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และในเรื่องของงบประมาณในการพัฒนาที่มุ่งเน้นส่งเสริมในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคนรวมถึงข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตรา ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลังก็ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาและการได้รับจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจที่มีความล่าช้า

ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช	
โอกาส	อุปสรรค
	<p>-การแทรกแซงของนักรการเมืองท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล</p> <p>-การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>-ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง</p>



ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช	
โอกาส	อุปสรรค
<p>พัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น</p> <p>-สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น</p> <p>-มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น</p> <p>-การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น</p> <p>-การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก ส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น</p>	<p>-ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจล่าช้า</p>

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๕ อัตรากำลัง แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลัง และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจักราชมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงตำแหน่ง

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช มีการกำหนดภารกิจด้านต่าง ๆ ไว้เพียงพอแล้ว จึงไม่มีการกำหนดงานเพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานเทศกิจ</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</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>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานเทศกิจ</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</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>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b><u>๑.๖งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการ</li><li>- งานนิเทศติดตามผลงานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li></ul> <p><b><u>๑.๗งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสุขาภิบาลและการโภชนาการ</li><li>- การจัดทำสถิติรายงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- การควบคุมโรคติดต่อต่างๆ</li></ul> <p><b><u>๑.๘งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานป้องกัน ควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ</li></ul> <p><b><u>๑.๙งานควบคุมโรค</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ</li><li>- งานป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อและสารเสพติด</li></ul> <p><b><u>๑.๑๐งานบริการสาธารณสุข</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดโครงการต่างๆ (สปสช.)</li><li>- การประชุมคณะกรรมการกองทุน</li><li>- การจัดทำแผนงาน</li><li>- การจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงินกองทุน</li></ul> <p><b><u>๑.๑๑งานส่งเสริมการเกษตร</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานให้ความรู้และคำปรึกษาด้านการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช</li><li>- งานตรวจสอบเอกสาร ข้อมูล และหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเกษตร</li></ul>	<p>*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข</p> <p>*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถิติและเผยแพร่งานด้านการเกษตรแก่เกษตรกรและประชาชนทั่วไป</li> <li>- งานจัดทำเอกสารโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเกษตร</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลและการจัดทำแผนงานด้านการเกษตร</li> <li>- การรับหนังสือ ทั้งภายในและภายนอก</li> <li>- การจัดส่ง หนังสือภายในและภายนอก</li> <li>- ควบคุมเครื่องสูบน้ำเพื่อจ่ายน้ำในการทำ การเกษตร</li> <li>- ทำความสะอาดบริเวณรอบสถานีสูบน้ำ</li> <li>- ตรวจสอบระบบคลองส่งน้ำเพื่อ การเกษตร</li> <li>- ซ่อมแซม/ดูแลรักษาอุปกรณ์ใน การเกษตร</li> <li>- เพาะชำกล้าไม้</li> <li>- งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๑๒ งานปศุสัตว์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้ความรู้และคำปรึกษาด้านการ ป้องกันและกำจัดโรคระบาดในสัตว์</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานติดต่อประสานงานกับ บุคคลภายนอก</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p>และยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้าน การพัฒนาเกษตร</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> </ul> </li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</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>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</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>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> </ul> </li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</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>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</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>- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และ เครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลป และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และ เครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลป และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและันทนาการ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>-งานตรวจสอบทรัพย์สิน</li> <li>-งานตรวจสอบด้านการจัดการ</li> <li>- งานตรวจสอบด้านการบริหารงานบุคคล</li> </ul>	

**๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง** องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราชเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช อำเภोजักราช จังหวัดนครราชสีมา**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒ (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑(อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



การเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่นใกล้เคียง

องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง และองค์การบริหารส่วนตำบลทองหลาง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง (รวมอัตรารว่าง)**

พนักงานส่วนตำบล+ ครู	จำนวน ๒๐ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๐ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๘ อัตรา

รวมทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา

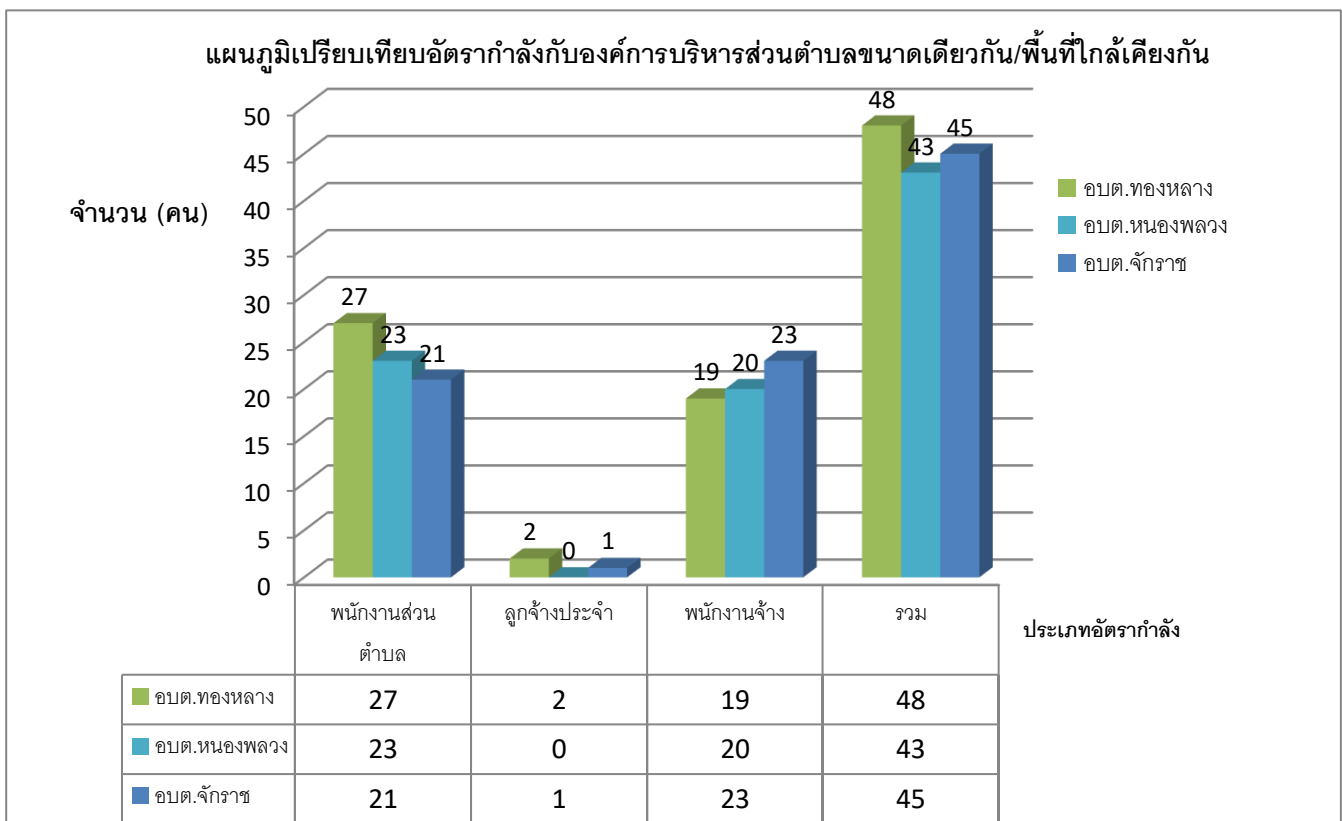
**กรอบอัตรากำลัง ๓ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทองหลาง (รวมอัตรารว่าง)**

พนักงานส่วนตำบล+ ครู	จำนวน ๒๗ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๔ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา

รวมสำนักงานปลัดทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบต.ใกล้เคียง

	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	อัตรารว่าง
อบต.หนองพลวง มีทั้งหมด ๔๓ อัตรา	๒๐	๐	๑๒	๘	๖
อบต.จักราช มีทั้งหมด ๔๕ อัตรา	๒๑	๑	๑๑	๑๒	-
อบต.ทองหลาง มีทั้งหมด ๔๘ อัตรา	๒๗	๒	๑๔	๕	๕



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพลวง และองค์การบริหารส่วนตำบลทองหลาง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ซึ่งตำแหน่งที่ยังว่างที่ยังไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๒๕๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๗๖๕,๘๔๐	๗๘๓,๙๖๐	๘๐๓,๔๐๐	๔๑,๒๕๐
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																		
๒ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๖๔๐	๕๑๑,๐๘๐	๕๒๕,๒๔๐	๓๖,๘๖๐
๓ นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔ นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐
๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๕,๗๖๐	๓๓๘,๓๖๐	๓๕๑,๓๒๐	๒๕,๙๗๐
๖ นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๒๔,๐๙๐
๗ นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘ นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๕๒๐	๑๗,๕๗๐
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๒,๕๔๐

๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๒	๓๖๘,๖๔๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๓๘๓,๕๒๐	๓๙๙,๐๐๐	๔๑๕,๐๘๐	ว่างเต็ม ๑
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๑	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	คนงาน	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
<b>กองคลัง</b>																			
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๐,๓๖๐
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๒๙,๑๑๐
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๒๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๒๔๐	๒๔๖,๗๒๐	๒๕๖,๖๘๐	๑๙,๐๑๐
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๔๔๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๙,๕๕๐
<b>กองช่าง</b>																			
๒๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๒๓	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๖,๓๖๐	๒๔,๒๗๐
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๓๔๐



๓๕	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																			
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
													๒,๒๘๘,๗๖๐	๓๒๔,๑๒๐	๓๒๑,๒๔๐	๑๐,๔๙๗,๙๘๐	๑๐,๘๑๑,๐๖๐	๑๑,๑๓๒,๓๐๐	
	<b>รวม</b>		<b>๕๐</b>	<b>๓๕</b>	<b>๙,๑๒๒,๗๐๐</b>	<b>๔๒๒,๔๐๐</b>	<b>๔๙</b>	<b>๔๙</b>	<b>๔๙</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>							
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๑,๕๗๔,๖๙๗	๑,๖๒๑,๖๕๙	๑,๖๖๙,๘๔๕
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๒,๐๗๒,๖๗๗	๑๒,๔๓๒,๗๑๙	๑๒,๘๐๒,๑๔๕
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๖,๔๒	๒๕,๙๑	๒๕,๔๑

อบต.จักราช จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๕,๗๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

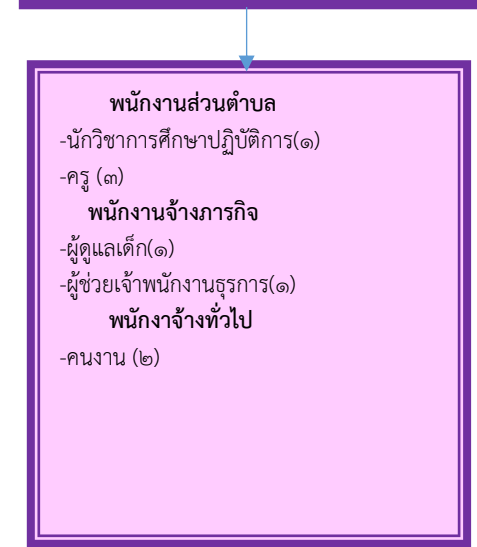
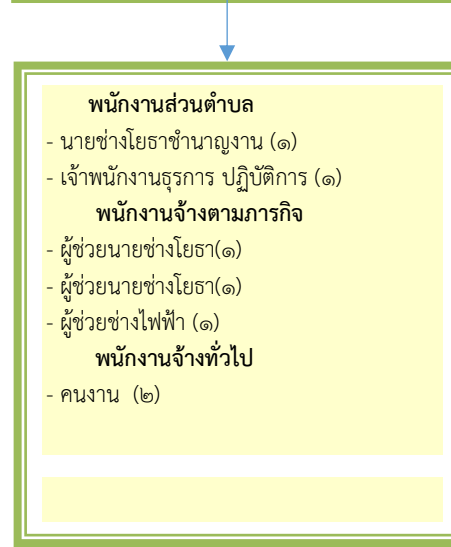
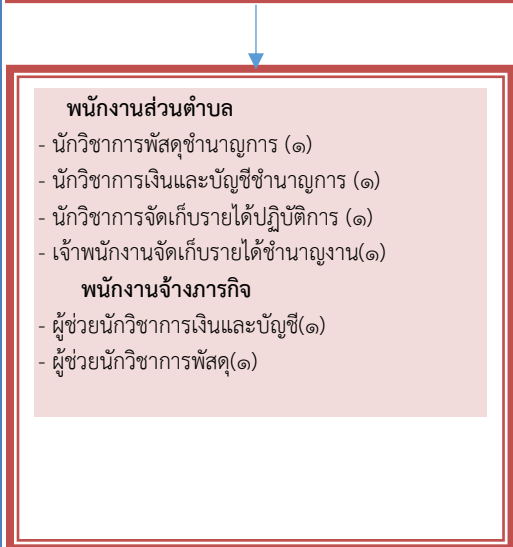
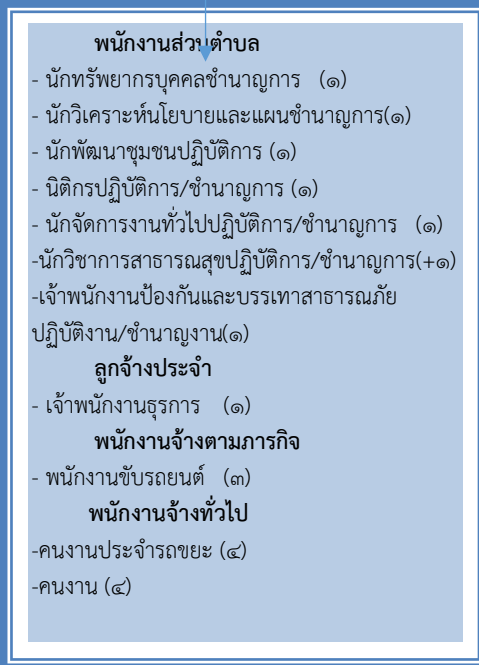
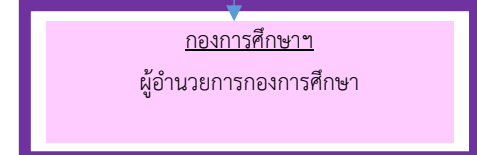
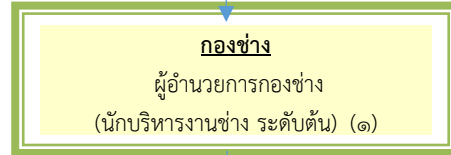
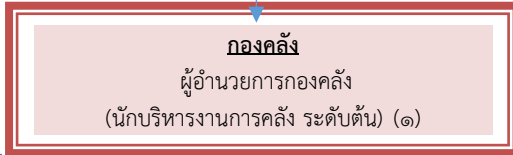
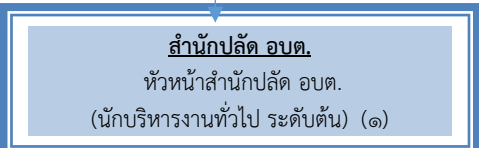
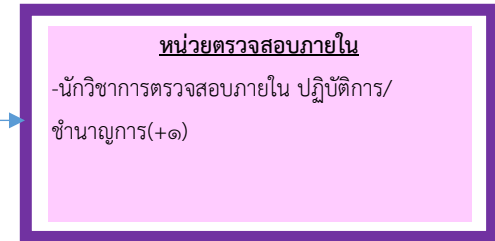
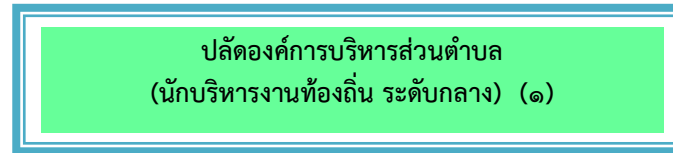
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๗,๙๘๕,๐๐๐บาท = (๔๕,๗๐๐,๐๐๐x ๕%) + ๒,๒๘๕,๐๐๐= ๔๗,๙๘๕,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๐,๓๘๔,๒๕๐บาท = (๔๗,๙๘๕,๐๐๐x ๕%) + ๒,๓๙๙,๒๕๐ = ๕๐,๓๘๔,๒๕๐)

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

#### องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช



### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน  
-งานตรวจสอบบัญชี  
-งานตรวจสอบทรัพย์สิน  
-งานตรวจสอบด้านการจัดการ  
-งานตรวจสอบด้านการบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด อบต.  
หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

กองคลัง  
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

กองช่าง  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

กองการศึกษาฯ  
ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมโรค
- งานบริการสาธารณสุข
- งานควบคุมจัดการสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานส่งเสริมการเกษตร -งานปศุสัตว์

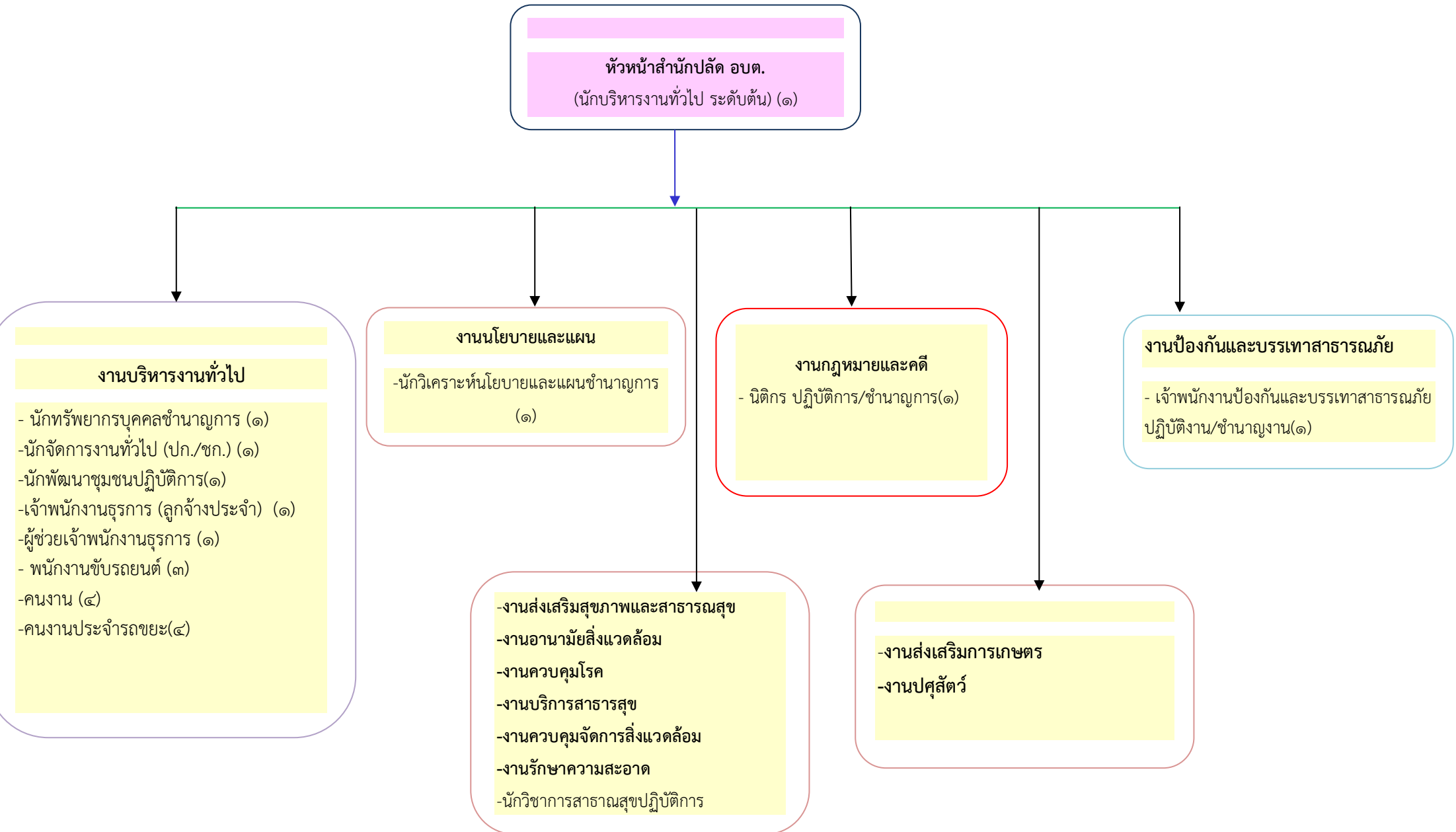
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

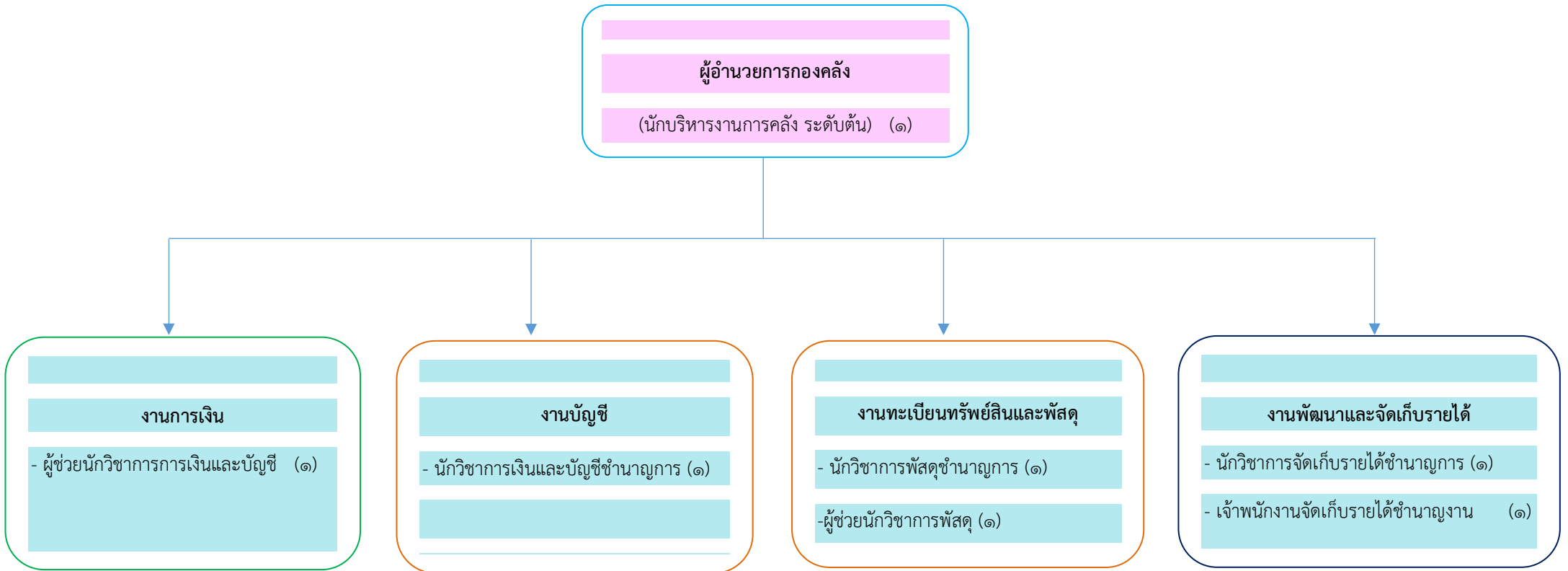
- งานบริหารการศึกษา
- งานกิจการโรงเรียน
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



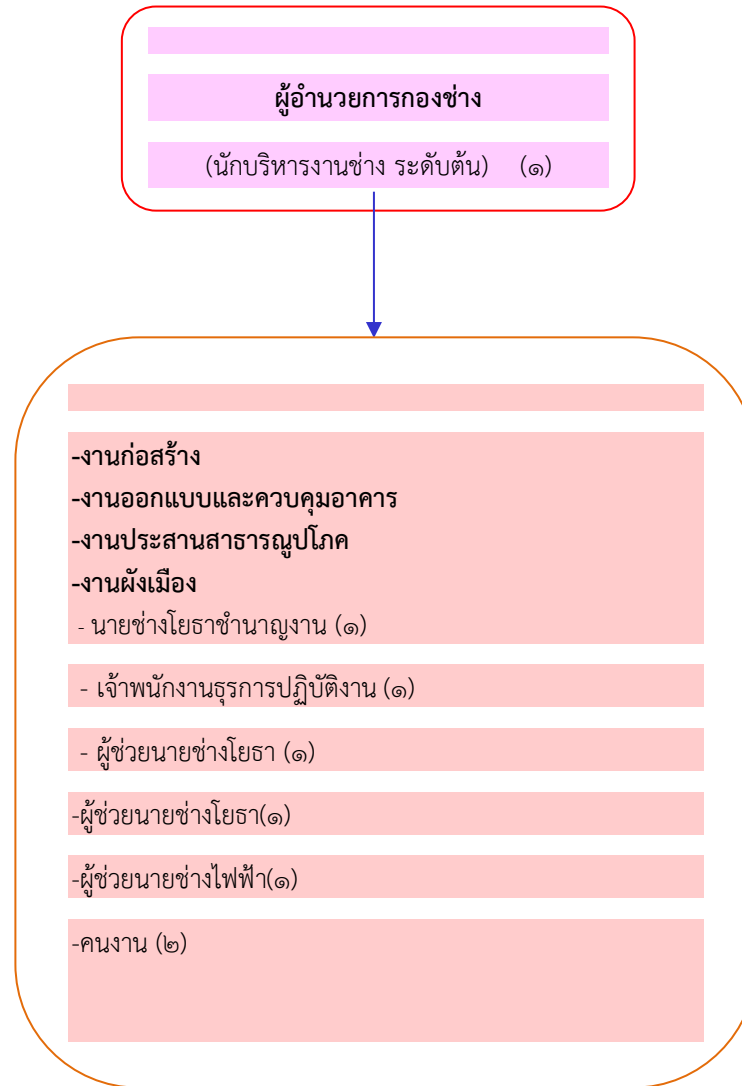
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



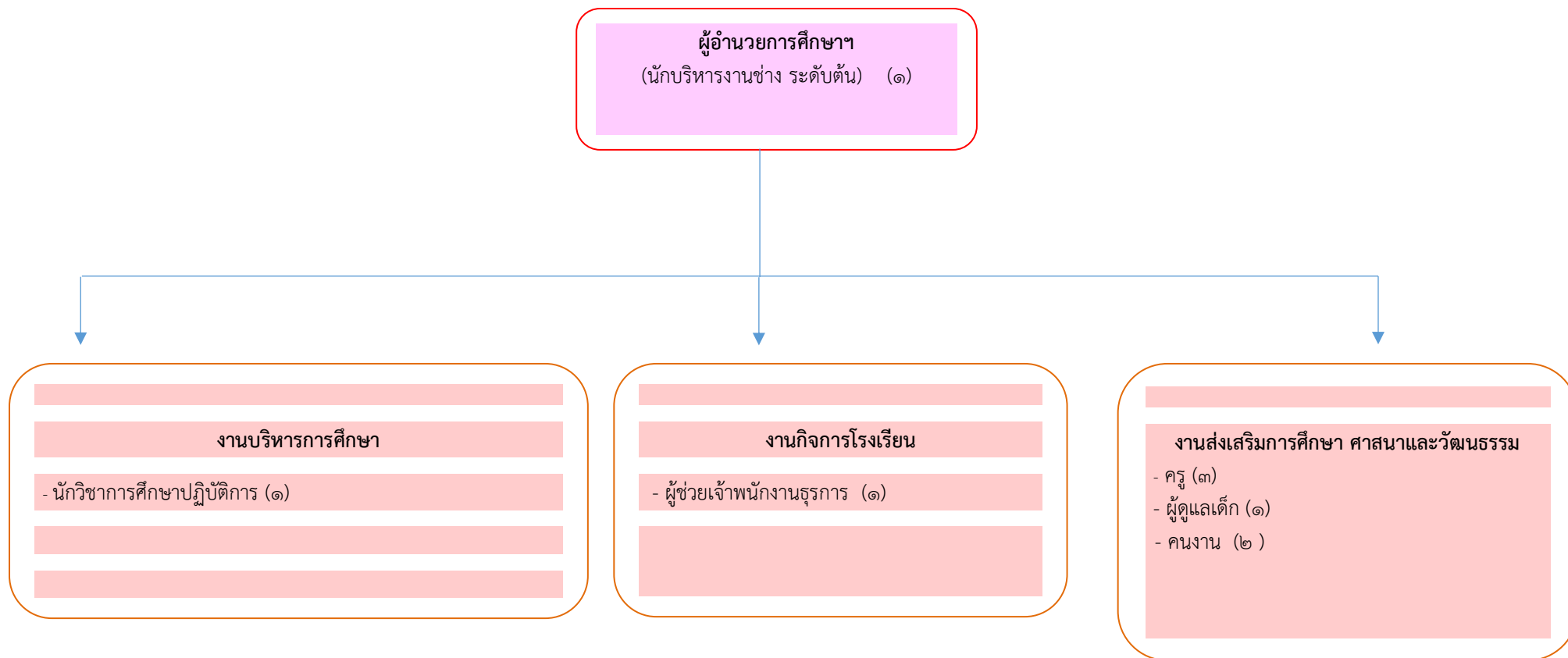
### โครงสร้างกองคลัง



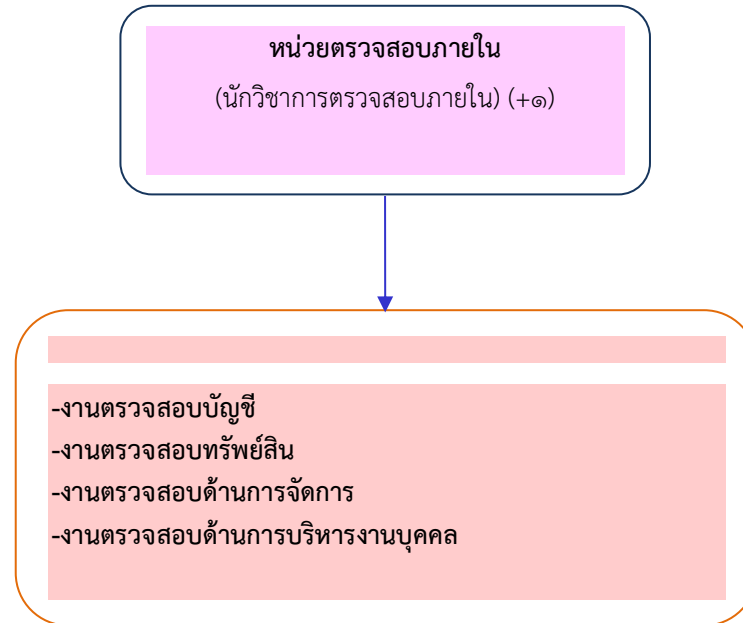
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบ อบต.จักราช



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายพุดพิงษ์ ดุสิตธรรม	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๙๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๒	นางพัชนี แสนทวีสุข	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	นางกชรัตน์ พลอยนุช	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐

๔	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นางสุชาลีณี ศิริฤกษ์	รัฐประศาสน ศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๖	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ ชก.	-	-	-	
๗	นางณัฐพร วรรณจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๘๙,๐๘๐	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๘	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ ชง	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ทั่วไป	ปง/ ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
๙	-	-	-	-	วิชาการ	ปก./ ชก.	๒๐-๓-๐๒-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>														
๑๐	นายสมหมาย นิลมัย	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
<b>พนักงานจ้าง</b>														
๑๑	นางสาววิริญดา ขยันงาน	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๑๒	- ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	
๑๓	นายทองสุข ชมสวน	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๓,๐๔๐	-	-	๑๔๓,๐๔๐
๑๔	นายวิศักดิ์ สร้อยทองกลาง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

๑๕	- ว่าง -	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	-
๑๖	นายสมัย มุขพิมาย	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	- ว่าง -	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	-
๑๘	นายกฤตพล แย้มวิเศษ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	- ว่าง -	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาววรรณิสา เพลงเสนาะ	วิทยาการ สารสนเทศบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวณัฐราพร พรพิมลรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	- ว่าง -	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน เพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๒๓	นางอุษณรัตน์ ทองทวี	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการ คลัง)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง คลัง (นัก บริหารงานการ คลัง)	อท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐



๒๔	นางสาวจันทร์ศรี ภพประพัทธ์	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ เงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๕	นางสาวชญาพัฒน์ ปึ้งกลาง	ศิลปศาสตร บัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัด เก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๖	นางสาวเกตุดาว จิตทองกลาง	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัด เก็บรายได้	ทั่วไป	ขง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ขง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๒๗	นางสาวผานิต มาตไตร	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
พนักงานจ้าง												-	-	
๒๘	นางสาวศิริวงศ์ เหมื่อนวาท	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชา การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชา การเงินและบัญชี	-	-	๒๒๘,๑๒๐	-	-	๒๒๘,๑๒๐
๒๙	นางอรพรรณ ไซสีดา	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชา การพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชา การพัสดุ	-	-	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๓๐	นายโกมล บุญญพาพงศ์	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง)	อท.	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕,๗๗๐
๓๑	นายพงษ์เดช ชิมกระโทก	อุตสาหกรรมศา สตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๑,๑๙๐
๓๒	นางสาวสุกัญญา ดีทองกลาง	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๔,๓๑๐

พนักงานจ้าง														
๓๓	นายนิธิตา นาชัย	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนาย ช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนาย ช่างโยธา	-	-	๑๖๔,๗๖๐	-	-	๑๖๔,๗๖๐
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนาย ช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนาย ช่างโยธา	-	-	-	-	-	-
๓๕	นายอัศวิน พูนศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างนาย ไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยช่างนาย ไฟฟ้า	-	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐
๓๖	นายอิทธิพล อุดมสุข	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายจักรี นียาทองกลาง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๓๘	นางสาวกนกวรรณ วงศ์เพชรศรี	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นัก บริหารงาน การศึกษา)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	อท.	ต้น	๓๔๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๙,๖๔๐
๓๙	นายวัชรพล ช่างกลิ้ง	ครุศาสตร บัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก..	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐

พนักงานจ้าง														
๔๐	นางสาวมัทนา บัตรพิเศษ	ศิลปศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๓๓๒,๒๔๐	-	-	๓๓๒,๒๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลจักราช														
๔๑	นางสาวเกษร เนตรทองกลาง	ครุศาสตร์ บัณฑิต	๒๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู		คศ.๒	๒๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู		คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางมาลัย รอดวินิจ	ครุศาสตร์ บัณฑิต	๒๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๑๑๕	ครู		คศ.๑	๒๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๑๑๕	ครู		คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางนิตยา อ้อมทองกลาง	ครุศาสตร์ บัณฑิต	๒๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๑๑๖	ครู		คศ.๑	๒๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๑๑๖	ครู		คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง														
๔๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นายไกรสร สร้อยทองกลาง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นางกนกพร ดวงโพธิ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๔๗							๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ ชก.	-	-	-	กำหนด เพิ่ม



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช กำหนดให้มี “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของ หน่วยงาน” และ “การสร้างคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่าง รอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช ในระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลจักราชกำหนดให้หน่วยงานราชการ สำนัก กอง จัดให้มีการส่งเสริมและ ดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนัก กอง เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และ ตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่าง หน่วยงานที่สร้างคุณค้ำร่วมกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลจักราช จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑.) โดยจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลจักราช แบบบูรณาการโดย นำผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและ งานวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านบริการ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มาพัฒนา เพื่อให้สามารถ สื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกันในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลจักราช และเพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน

กำหนดให้ส่วนราชการ สำนัก กอง หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และครู โดยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง และครู แต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามที่ ก.พ. จะกำหนด ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

จัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และจัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และครู ให้ดำเนินการและให้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับ ใช้ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ ด้วยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ ด้วยการเรียนรู้และสอนงานผู้อื่น ในกรณีการจัดการเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม ให้มีการนำแนวทางการพัฒนา รูปแบบอื่นนอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ประกอบการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริงด้วย อาทิ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทดลองหรือฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา หรือการจัดทำผลงานส่วนบุคคล หรือผลงานกลุ่ม ในสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบ อื่นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม

การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และครู ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วย

๒.) โดยจัดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายใน ช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล

#### ๒.๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒) การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) การฝึกจิต/สมาธิในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒) การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) การฝึกจิต/สมาธิในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๒.๓ การพัฒนาความชำนาญงาน (สายปฏิบัติงาน)

- ๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒) การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๔) การฝึกจิต/สมาธิในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๒.๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๒) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓) การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๖ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้ เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง**

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจักราช มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล 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 มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก