

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ  
อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๑๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐-๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘-๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๑-๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑-๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑-๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๔๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙-๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๓-๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๔๕
๑๔. ภาคผนวก	

.....

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังหน่วยงานหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัด อบต./หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่หาอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้อง

ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีการจัดสรรอัตรากำลังการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้กับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา (ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน) กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และเป็นไปตามประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

- สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปรึกษา นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนบัตรประจำประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม นำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

- กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลองแหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง

งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบร่างงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลงานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาระดับอนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษางานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการงานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆงานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาลงานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (รายละเอียดตามข้อ ๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานตำบลช่องสามหมอ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานส่งเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ

- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องการใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน

เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย รายละเอียดละเอียดตามข้อ ๘.๒ และภาคผนวก ก

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนจากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้ (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน

๒๕๖๓ รายละเอียดปริมาณงานตามภาคผนวก )

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา. เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้น งานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด จะเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดงานในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้แลบังคับบัญชาและมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อให้ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานใน

ภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามรายละเอียด รายละเอียดตามข้อ ๘.๒

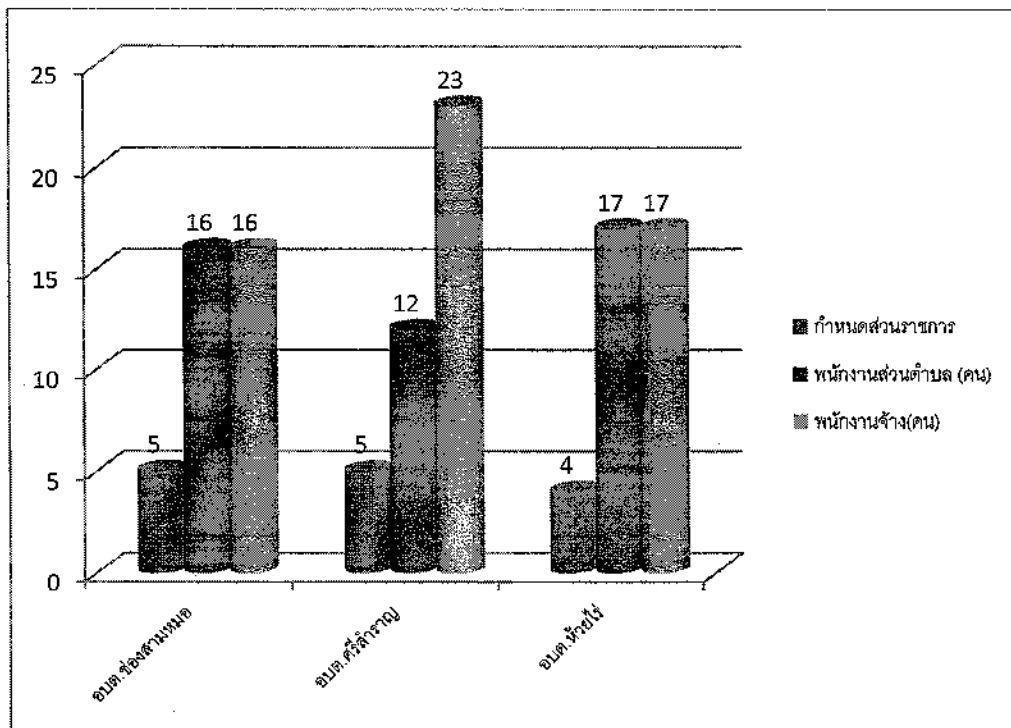
๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีการสำรวจปริมาณของแต่ละงานและแต่ละกองโดยให้หัวหน้าผู้อำนวยการเป็นผู้สำรวจและวิเคราะห์งานย้อนหลัง เพื่อให้ทราบถึงปริมาณงานของแต่ละงาน แต่ละกอง (รายละเอียดตามภาคผนวก )

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงและมีงบประมาณที่รายละเอียดดังนี้

ชื่อ อบต.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
อบต.ช่องสามหมอ	๕	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	๑๖	
<b>อบต.ข้างเคียง</b>					
อบต.ศรีสำราญ	๕	๓๖,๐๔๓,๐๐๐	๑๒	๒๓	
อบต.ห้วยไร่	๔	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๗	๑๗	

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง/ส่วนราชการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง



จากตารางและแผนภูมิการเปรียบเทียบที่แสดงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่และศรีสำราญ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบทลักษณะภูมิประเทศ แต่มีงบประมาณที่แตกต่างกัน การกำหนดตรากำล้างของทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าล้างแตกต่างกันพอสมควร เพราะมีงบประมาณแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองแห่งทำแผนอัตราค่าล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง แต่จำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่ง เพราะจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ในบางส่วนราชการยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตราค่าล้าง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตราค่าล้างที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าล้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าล้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าล้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่มลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าล้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าล้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าล้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าล้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าล้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์การทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ทุกประเภทและทุกระดับให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตราค่าล้าง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตระหนักถึงการพัฒนา เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่น การพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดย ตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและการปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้านได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม การพิมพ์ติด งานด้านช่าง

ตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตระหนักถึงการพัฒนาเช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการ และพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมोजำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกันการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดย ตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและการปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลขอข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่บรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้านได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม การพิมพ์ติด งานด้านช่าง

๑.๓ ด้านการบริหาร คือ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คือ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๑.๕ ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม คือการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การฝึกอบรม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี เช่น การฝึกอบรมที่วิทยาลัยการปกครองและส่วนราชการต่างๆที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

๓. การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จัดให้มีการไปศึกษาดูงานตามส่วนราชการต่างๆ เพื่อนำการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุง ในการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมออย่างสม่ำเสมอ

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้จัดประชุมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญอะไรบ้าง แล้วแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ การคมนาคม	- ฤดูฝนการคมนาคมไม่สะดวกทั้งในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ซึ่งเป็นถนนดินและลูกรัง	- ปรับปรุง ซ่อมแซมและก่อสร้างถนนให้สามารถใช้งานได้ดีทุกฤดูกาล
๑.๒ ไฟฟ้า	- ไฟฟ้าไม่ทั่วถึงทุกหลังคาเรือนเนื่องจากการขยายครอบครัวไปตามหัวไร่ปลายนา - ไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุมตามจุดที่อันตรายทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
๑.๓ น้ำประปา	- ในฤดูแล้งน้ำประปาไม่พอใช้ - น้ำประปาไม่สะอาด	- ก่อสร้างประปาหมู่บ้านแห่งใหม่ - ขยายสระที่ผลิตน้ำประปา - ติดตั้งระบบกรองน้ำสะอาด
๒. ด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย  ปัญหา  สภาพปัญหา	- ว่างงานนอกฤดูเก็บเกี่ยว - ค่าครองชีพสูง - ไม่มีอาชีพเสริม	- ฝึกอบรมอาชีพเสริม - หาแหล่งเงินทุน - ส่งเสริมการปลูกผักสวนครัว ความต้องการของประชาชน
๒.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำ	- ซื้อขายผลผลิตผ่านพ่อค้าคนกลาง - การลงทุนสูงเนื่องจากวัตถุดิบราคาสูงขึ้น - ไม่มีการประกันราคาผลผลิต	- จัดตั้งตลาดกลางรับซื้อผลผลิต - จัดตั้งกลุ่มผลิตปุ๋ยชีวภาพหรือปุ๋ยอินทรีย์
๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรต่ำ	- ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการผลิต - ขาดเมล็ดพันธุ์ที่ดี - ขาดอุปกรณ์ในการจัดเก็บข้อมูลทางด้านดินฟ้าอากาศ	- รัฐบาลประกันราคาผลผลิต - จัดอบรมให้ความรู้ประชาชนด้านการเกษตร - จัดหาเมล็ดพันธุ์การเกษตรที่ดี - จัดหาอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลทางด้านดินฟ้าอากาศ
๒.๔ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่พอใช้	- แหล่งน้ำต้นเงิน - บางหมู่บ้านไม่มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ เช่นฝายน้ำล้นบางหมู่บ้าน	- ขุดลอกแหล่งน้ำ - ขุดสระน้ำ - ก่อสร้างฝายน้ำล้น ฯลฯ
๓. ด้านสังคม ๓.๑ ประชาชนสุขภาพไม่แข็งแรง	- ประชาชนไม่สนใจเรื่องสุขภาพและมีปัญหาเรื่องโรคประจำตัว	- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสุขภาพอาหาร เรื่องสุขภาพ

ปัญหา	เช่น โรคเบาหวาน โรคความดัน สภาพปัญหา	ความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ และการ ความต้องการของประชาชน
	โลหิตสูง ฯลฯ - ประชาชนไม่มีความรู้เรื่อง สุขาภิบาลอาหาร	ป้องกัน - ส่งเสริมการออกกำลังกาย
๓.๒ ยาเสพติด	- การแพร่ระบาดของยาเสพติด - เด็กขาดความอบอุ่นใน ครอบครัว - ค่าครองชีพสูง - ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	- ลานกีฬาเพื่อออกกำลังกายและ เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ - จัดโครงการอบรม ซึ่งคนใน ครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกันและ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ ครอบครัวในการป้องกันยาเสพติด - ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและ เยาวชนรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติด - จัดอบรมเยาวชนในการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด - หาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๓.๓ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็ก ไม่มีคนดูแล	- ผู้สูงอายุและผู้พิการถูกทอดทิ้ง - ประชาชนอพยพไปทำงาน ต่างจังหวัด เนื่องจากค่าครองชีพ สูงจึงต้องทิ้งให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเด็กอยู่บ้านตามลำพัง - ผู้สูงอายุและผู้พิการไม่มีรายได้	- อบรมให้ความรู้ประชาชนในการ ดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ รวมถึงการ ให้ความสำคัญของผู้สูงอายุและผู้ พิการ - จัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพเพื่อให้ สามารถดูแลตัวเองได้และไม่เป็น ภาระสังคม
๓.๔ โรคไข้เลือดออก	- เกิดโรคไข้เลือดออกต่อเนื่องใน หลายหมู่บ้าน	- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการ ป้องกันโรคและการเฝ้าระวังโรค - จัดหาทรายอะเบทและน้ำยาพ่น เคมีให้เพียงพอ - การรักษาความสะอาดของชุมชน โดยรวมมือกันกำจัดลูกน้ำยุงลาย
๓.๕ วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม และพิธีทางศาสนาไม่ได้รับความ สนใจจากเยาวชน	- เยาวชนขาดการมีส่วนร่วมในการ จัดงานวัฒนธรรมประเพณีและพิธี ทางศาสนา	- จัดกิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีและ พิธีทางศาสนา โดยให้เยาวชนเข้ามามี ส่วนร่วมให้มากขึ้น - จัดกิจกรรมทางศาสนาโดยเปลี่ยน รูปแบบให้เยาวชนมีความสนใจมากขึ้น เช่น จัดหาวิทยากรที่สามารถดึงดูด เยาวชนให้เข้าร่วมกิจกรรมได้ - มอบกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีและพิธีทางศาสนา ให้เยาวชน

ปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
		<p>คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานสถานศึกษาในการจัดอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นประจำทุกปี</li> </ul>
<p>๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๔.๑ ขาดความสนใจเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนไม่สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับประชาธิปไตย</li> <li>- ประชาชนขาดความสนใจและขาดความรู้เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ประชาชนอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- จัดอบรมให้ความรู้ให้ประชาชนทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปกครองท้องถิ่นและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย</li> </ul>
<p>๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ป่าไม้เหลือน้อย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การลักลอบตัดไม้</li> <li>- ไม่มีป่าชุมชนที่ปลูกเพิ่ม</li> <li>- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการปกป้องรักษาป่าไม้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการปลูกป่าในเขตอุทยานแห่งชาติป่าภูแลนคา</li> <li>- ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน</li> <li>- ส่งเสริมการปลูกป่าในที่สาธารณะ</li> </ul>
๕.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีสวนสาธารณะและสวนสุขภาพไว้ออกกำลังกายและพักผ่อน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดงบประมาณก่อสร้างสวนสาธารณะและสวนสุขภาพ</li> <li>- จัดเก็บขยะและกำจัดอย่างเป็นระบบ</li> </ul>
๕.๓ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการจัดเก็บขยะที่เป็นระบบ</li> <li>- ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการจัดการมูลฝอย</li> <li>- ถังขยะมีไม่เพียงพอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดอบรมเรื่องการจัดการมูลฝอย</li> <li>- จัดหาถังขยะให้เพียงพอ</li> <li>- จัดระบบผังเมืองที่ดี มีการจัดชุมชนให้น่าอยู่สวยงาม</li> </ul>
๕.๔ ชุมชนไม่สะอาดและไม่เป็นระเบียบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการจัดวางผังเมือง</li> <li>- การก่อสร้างเป็นไปตามความต้องการของประชาชนมีการถมดินสูงเกินไปทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังตามมา</li> <li>- ประชาชนไม่สนใจทำความสะอาดบริเวณหน้าบ้านและรอบบริเวณบ้านของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการรักษาความสะอาด</li> <li>- จัดประกวดหมู่บ้านเพื่อกระตุ้นให้ประชาชนสนใจ</li> </ul>

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ แบบองค์รวม ดังนี้

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
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 / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

### อุปสรรค ( Threat - T )

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

### ๑. ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๒. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

**๒. การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม****จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ตำบลช่องสามหมอ “มีตลาดหม่าช่องสามหมอ”

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. การการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
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. การพัฒนาการพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### ๖. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

## โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ชัยภูมิ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชุมชน โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีความสุข โดยการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามความต้องการภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๘) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๙) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๑๐) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๑๑) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๑๑) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๒) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๓) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) ส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๕) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

- (๔) การประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานราชการทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานกิจการสภา</li> <li>-งานรายงานการประชุม</li> <li>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>-งานกิจการพาณิชย์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานดำเนินงานประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานบุคคล อบต.</li> <li>-งานแผนอัตรากำลัง</li> <li>-งานสิทธิ สวัสดิการของบุคลากรในองค์กร</li> <li>-งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>-งานงานเลขานุการของคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานข้อมูลสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>-งานช่วยเหลือผู้ประสบเหตุ และฟื้นฟู</li> <li>-งานรักษาความสงบ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานด้านการรับเรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานราชการทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานกิจการสภา</li> <li>-งานรายงานการประชุม</li> <li>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>-งานกิจการพาณิชย์</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานดำเนินงานประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานบุคคล อบต.</li> <li>-งานแผนอัตรากำลัง</li> <li>-งานสิทธิ สวัสดิการของบุคลากรในองค์กร</li> <li>-งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>-งานงานเลขานุการของคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานข้อมูลสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>-งานช่วยเหลือผู้ประสบเหตุ และฟื้นฟู</li> <li>-งานรักษาความสงบ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานด้านการรับเรื่องราวร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดรอง</li> <li>- งานแสดงฐานะงบทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานทะเบียนเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างจัดหา</li> <li>-งานทะเบียนคุม</li> </ul> <p>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดรอง</li> <li>- งานแสดงฐานะงบทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานทะเบียนเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างจัดหา</li> <li>-งานทะเบียนคุม</li> </ul> <p>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะการ</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะการ</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา</li> </ul> <p>ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา</li> </ul> <p>ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน</p>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังได้ดังนี้

**๑. สำนักปลัด**

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๔๘๘,๔๓๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗,๘๘

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑๔ คน

**๒. กองคลัง**

- ปริมาณงานต่อปี ๖๕๐๑๗๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗,๘๕

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

**๓. กองช่าง**

- ปริมาณงานต่อปี ๕๙๓,๕๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗,๑๗

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๔ คน

**๔. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม**

- ปริมาณงานต่อปี ๖๗๙,๔๙๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘๐,๒๑

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

**๕. กองสวัสดิการสังคม**

- ปริมาณงานต่อปี ๓๖๗,๘๖๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔,๔๔

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๓ คน

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

- ปริมาณงานต่อปี ๑๑๖๐๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑,๔๐

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

### ๑. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๔๘๘,๔๓๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗.๙๘

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑๔ คน

### ๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๖๕๐๑๗๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗.๘๕

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

### ๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๕๙๓,๕๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗.๑๗

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๔ คน

### ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๖๗๙,๔๙๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘๐.๒๑

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

### ๕. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๓๖๗,๘๖๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๔๔

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๓ คน

### หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๑๖๐๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๔๐

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน</p>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

**๑. สำนักปลัด**

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๔๘๘,๔๓๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗.๙๘

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑๔ คน

**๒. กองคลัง**

- ปริมาณงานต่อปี ๖๕๐๑๗๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗.๘๕

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

**๓. กองช่าง**

- ปริมาณงานต่อปี ๕๙๓,๕๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗.๑๗

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๔ คน

**๔. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม**

- ปริมาณงานต่อปี ๖๗๙,๔๙๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘๐.๒๑

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

**๕. กองสวัสดิการสังคม**

- ปริมาณงานต่อปี ๓๖๗,๘๖๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๔๔

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๓ คน

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

- ปริมาณงานต่อปี ๑๑๖๐๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๔๐

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๔๘๘,๔๓๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗,๙๘

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑๔ คน

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี ๖๕๐๑๗๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗,๘๕

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี ๕๙๓,๕๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๗,๑๗

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๔ คน

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี ๖๗๙,๔๙๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๘๐,๒๒

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๗ คน

๕. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี ๓๖๗,๘๖๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔,๔๔

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๓ คน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๑๑๖๐๐๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑,๔๐

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง = ๑ คน

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	0	0	0	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (01) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	0	0	0	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	0	0	0	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	0	0	0	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) 10-3-01-3810-001	1	1	1	1	0	0	0	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	0	0	0	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	0	0	0	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	0	0	0	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	0	0	0	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	0	0	0	
<b>พนักงานจ้างผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	0	0	0	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	1	1	1	1	0	0	0	
พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	0	0	0	
แม่บ้าน(ทักษะ)	1	1	1	1	0	0	0	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ยาม	1	1	1	1	0	0	0	
<b>กองคลัง (04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น ) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	0	0	0	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	0	0	0	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) 10-3-04-3203-001	1	1	1	1	0	0	0	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) 10-3-04-4201-001	1	1	1	1	0	0	0	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	0	0	0	

## กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	0	0	0	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	0	0	0	
<b>กองช่าง (05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	0	0	0	
10-3-05-2103-001								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	0	1	1	1	+1	0	0	กำหนดเพิ่ม
10-3-05-3701-001								
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1	0	0	0	
10-3-05-4701-001								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	0	0	0	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	0	0	0	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	1	1	1	1	0	0	0	ว่างเดิม
10-3-08-2107-001								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	1	1	1	1	0	0	0	
(10-3-08-3803-001)								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	0	0	0	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลช่องสามหมอ</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	0	0	กำหนดเพิ่มจะสรรหา ได้เมื่อได้รับจัดสรร
ครู	1	1	1	1	0	0	0	
(10-3-08-6600-171)								
ครู	1	1	1	1	0	0	0	
(10-3-08-6600-172)								
ครู	1	1	1	1	0	0	0	
(10-3-08-6600-173)								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	0	0	0	
<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	1	1	1	1	0	0	0	
10-3-11-2105-001								

## กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) 10-3-11-3801-001	1	1	1	1	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) 10-3-11-4801-001	0	1	1	1	+1	0	0	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	0	0	0	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	0	0	0	
รวมทั้งสิ้น	37	40	40	40	+3	0	0	

## เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)	14	14	14	14	-	-	-	
กองคลัง (04)	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง (05)	4	5	5	5	+1	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	7	8	8	8	+1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	4	4	4	+1	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	37	40	40	40	+3	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)			2567	2568	2569	2567	2568		2569	2567	2568
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตจว/คณ	1	0	548,040	168,000	1	1	-	-	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม	
<b>สำนักปลัด อบต. (01)</b>																	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ	1	1	468,960	42,000	1	1	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	39,080
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปอ/ชก	1	1	237,600	0	1	1	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	27,480
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปอ/ชค	1	1	329,760	0	1	1	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	19,800
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปอ/ชก	1	1	369,480	0	1	1	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	30,790
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	264,480	0	1	1	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	22,040
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
7	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	201,600	0	1	1	-	-	8,064	8,400	8,760	209,664	218,064	226,824	16,800
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	206,400	0	1	1	-	-	8,280	8,640	9,000	214,680	223,320	232,320	17,200
9	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	1	137,400	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	142,920	148,680	154,680	11,450
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	122,160	0	1	1	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	10,180
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
<b>พนักงานจ้างผู้มีทักษะ</b>																	
12	พนักงานขับรถยกตัวกลาง (ทักษะ)	-	1	1	124,440	0	1	1	-	-	5,040	5,280	6,000	129,480	134,760	140,760	10,370
13	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	146,160	0	1	1	-	-	5,880	6,120	6,360	152,040	158,160	164,520	12,180
14	แม่บ้าน (ทักษะ)	-	1	1	162,480	0	1	1	-	-	6,600	6,840	7,080	169,080	175,920	183,000	13,540
15	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
<b>กองคลัง (04)</b>																	
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ	1	1	531,360	42,000	1	1	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	44,280
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปอ/ชค	1	1	362,640	0	1	1	-	-	13,680	13,320	13,320	376,320	389,640	402,960	30,220
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปอ/ชก	1	1	284,520	0	1	1	-	-	9,240	9,480	9,720	293,760	303,240	312,960	23,710
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	0	297,900	0	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ปง	1	1	194,280	0	1	1	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	16,190
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	147,240	0	1	1	-	-	6,000	6,240	6,480	153,240	159,480	165,960	12,270
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	151,560	0	1	1	-	-	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	12,630

เพิ่มขอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	
<b>กองช่าง (05)</b>															
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	498,600	42,000	1	1	-	-	16,080	17,520	556,680	573,360	41,550
24	วิศวกรโยธา	ปว/ชง	1	0	0	0	1	1	+1	-	335,320	12,000	335,320	347,320	กำหนดเพิ่ม
25	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	1	1	194,280	0	1	1	-	-	8,760	9,240	203,040	212,280	16,190
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
26	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	-	-	5,520	6,000	143,520	149,280	11,500
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	147,240	0	1	1	-	-	6,000	6,240	153,240	159,480	12,270
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>															
28	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,599	42,000	1	1	-	-	13,620	13,620	449,219	462,839	ว่างเดิม
29	นักวิชาการศึกษา	ปว/ชก	1	1	253,680	0	1	1	-	-	8,880	8,640	262,560	271,200	21,140
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>															
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	147,240	0	1	1	-	-	6,000	6,240	153,240	159,480	12,270
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบึงสองลมหนอง</b>															
31	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	1	0	0	1	1	+1	-	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม รายการจัดสรร
32	ครู		3	3	0	0	3	3	-	-	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างผู้มีทักษะ</b>															
33	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	1	1	166,200	0	1	1	-	-	6,720	6,960	172,920	179,880	เงินรายได้
<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>															
34	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	-	-	13,080	13,320	477,720	490,920	504,240
35	นักพัฒนาชุมชน	ปว/ชด	1	1	396,000	0	1	1	-	-	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720
36	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ/ชง	1	0	0	0	1	1	+1	-	297,900	9,720	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คง)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	ข้างหน้า	2567	2568	2569	2567		2568
<b>พนักงานระดับต้นและกึ่งต้น</b>																
37	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	191,880	0	1	1	1	-	-	7,680	8,040	8,400	216,000	15,990
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																
38	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปอ/ชก	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	389,400	402,720
(4)	รวม		40	34			40	40	40	+3	-	10,175,763	10,524,303	10,878,903		
(5)	ประมาณการปรับเทียบแบบอื่น 15%											1,526,364	1,578,645	1,631,835		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											11,702,127	12,102,948	12,510,738		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)											34,177,000	35,885,850	37,680,143		
(7)	คิดร้อยละ 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี											34,249%	33,739%	33,209%		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 = 31,000,000 บาท (31,000,000 บาท X 5% = 1,550,000) + 1,550,000 + 31,000,000 = 32,550,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 = 32,550,000 บาท (32,550,000 บาท X 5% = 1,627,500) + 1,627,500 + 32,550,000 = 34,177,000

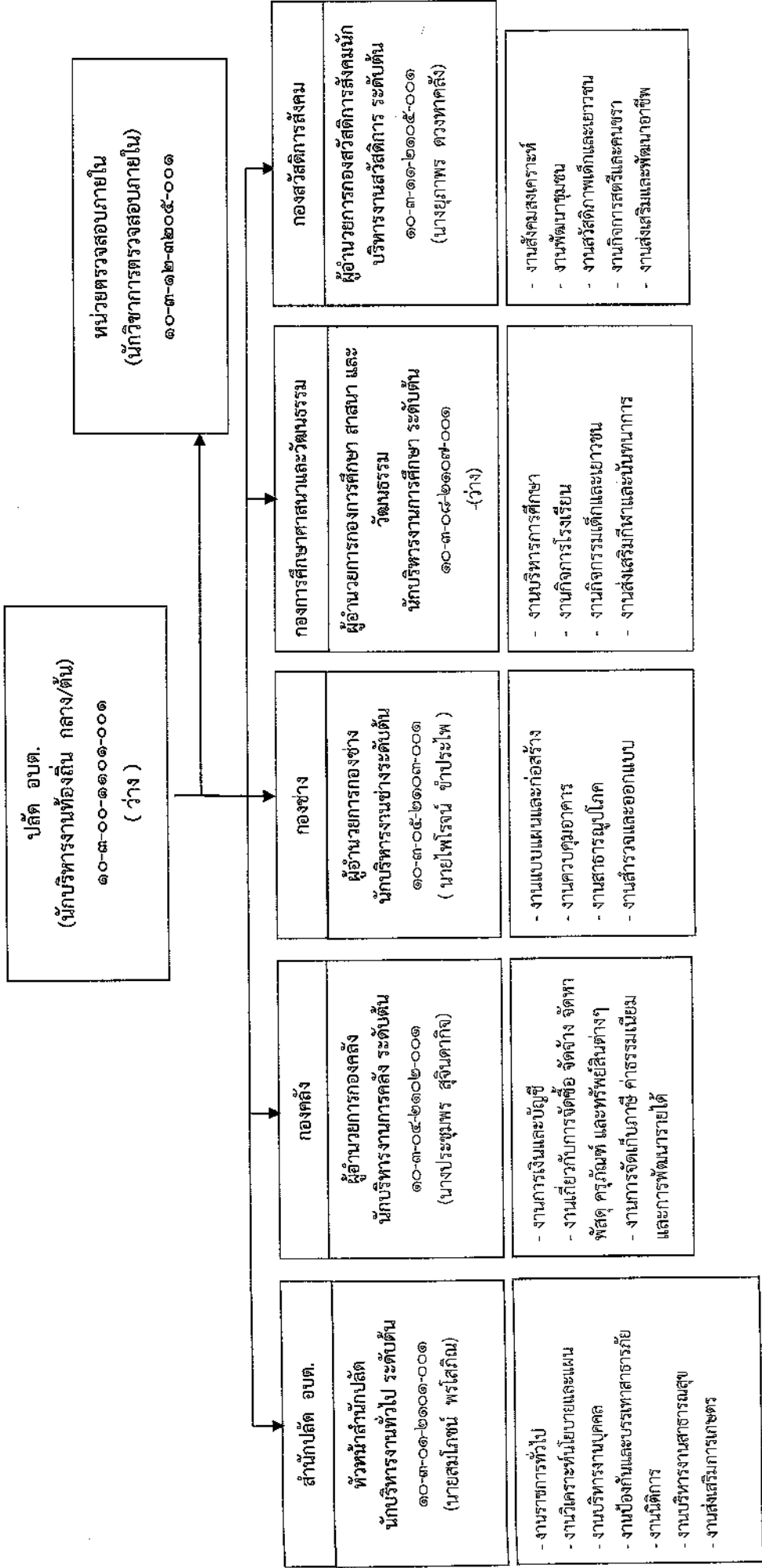
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 = 34,177,000 บาท (34,177,000 บาท X 5% = 1,708,850) + 1,708,850 + 34,177,000 = 35,885,850

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 = 35,885,850 บาท (35,885,850 บาท X 5% = 1,794,293) + 1,794,293 + 35,885,850 = 37,680,143

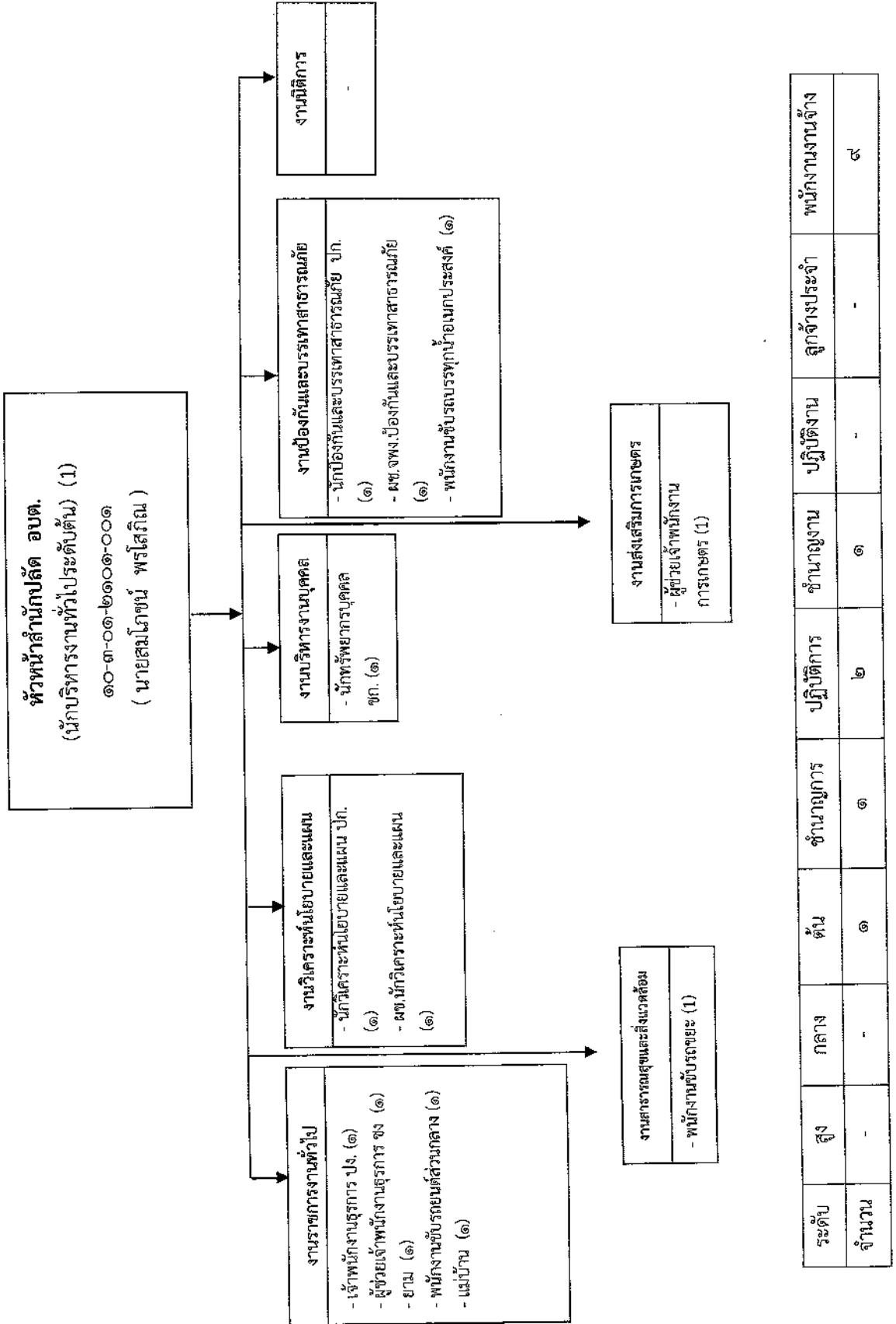
## เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

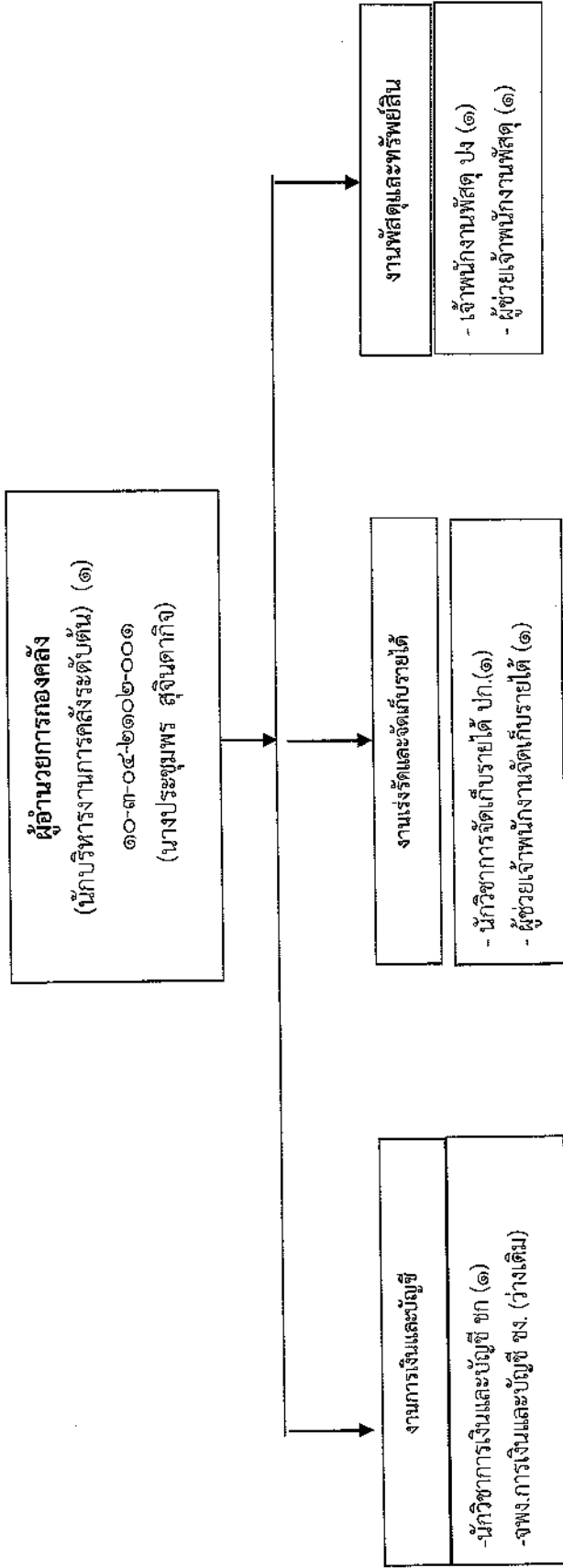
โครงสร้างส่วนราชการ อปต.ช่องสามหมอ



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

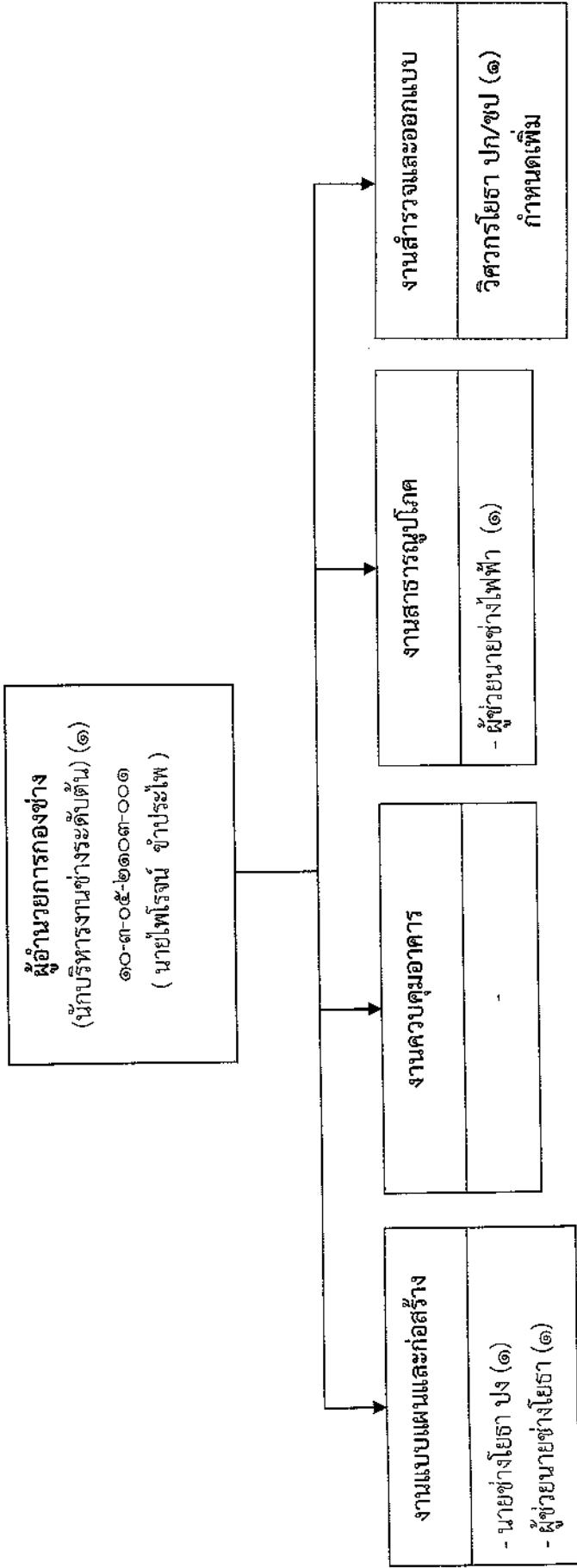


โครงสร้างองค์กร



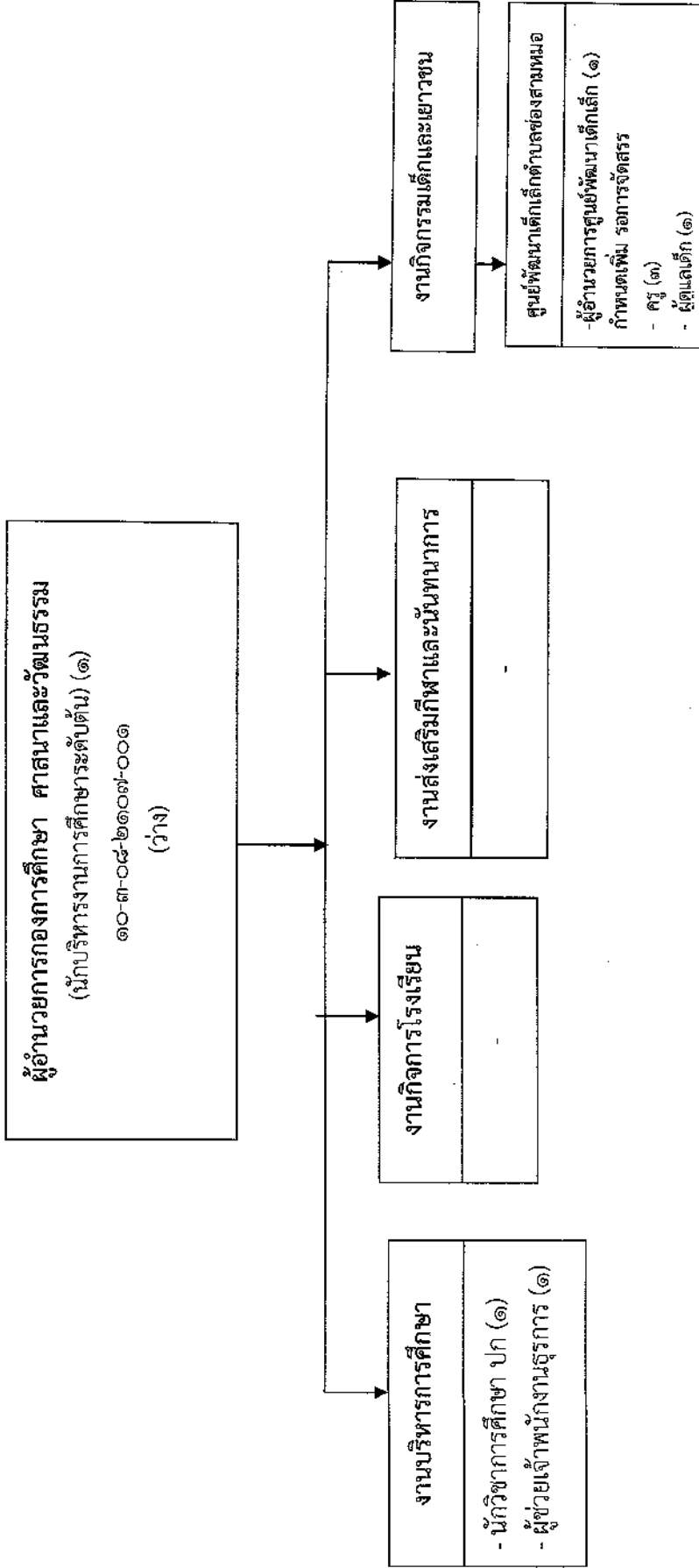
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	๑	๒	๑	-	-	๒

โครงสร้างกองช่าง



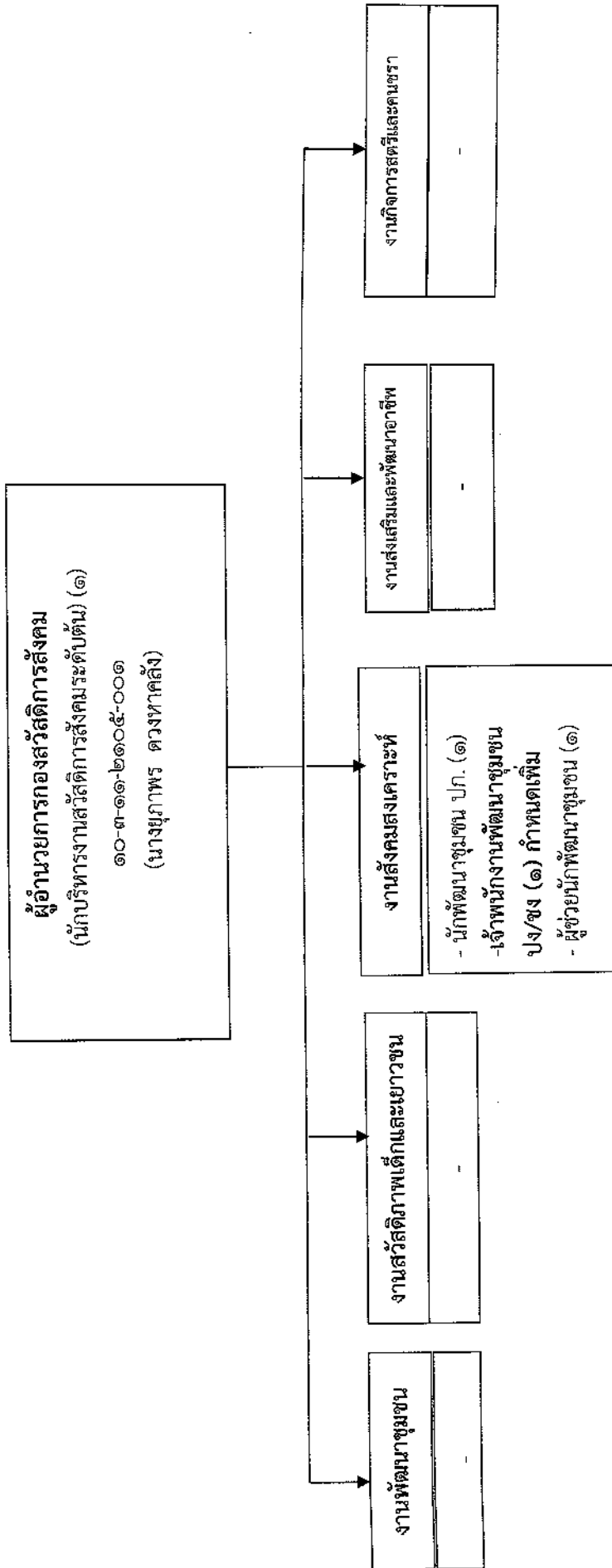
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู คศ.2	ครู คศ.1	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๒	๑	-	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑

1.1.บัญชีแสดงจัดคณลงตั้งตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			เงินเดิม			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
1			10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลางต้น	633,480	84,000	84,000	ว่างเดิม
2	นายสมโภชน์ พรหมรัมย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานเขต (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานเขต (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	525,120 (39,980x12)	42,000 (3,500x12)	0	567,120
3	นางสาวปรีชา สมานวงษ์	ปริญญาตรี การบัญชี	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	329,760 (27,480x12)	0	0	329,760
4	นายธนะพัฒน์ ปรีชาเขวกุลศิริ	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	237,600 (19,800x12)	0	0	237,600
5	สืบเอกนิรันดร์ คงเงิน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	10-3-01-4805-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	369,480 (30,790x12)	0	4,320 (360x12)	373,800
6	นายปดิภัทร บำรุงษา	ปริญญาตรี	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	264,480 (22,040x12)	0	0	264,480

พนักงานจ้าง

7	นายธีระชาติ แสงชัยภูมิ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	201,600 (16,800x12)	0	0	201,600
8	นางสาวรัชชิตี ดวงหาพิง	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	206,400 (17,200x12)	0	0	206,400
9	นายเกษิณกร สุชีลา	ปวช. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	-	122,160 (10,180x12)	0	0	122,160
10	นายคุณิกร ดวงมี	ปวส. สัตวศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	138,000 (11,500x12)	0	0	138,000
พนักงานจ้างผู้ฝึกหัด												
11	นายพลเชษฐ์ มงคลกุล	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ฝึกหัด)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ฝึกหัด)	-	137,400 (11,450x12)	0	0	137,400
12	นายชาญวุฒิ พงษ์เงิน	ม.6	-	พนักงานขับรถยกตัวกลาง (ฝึกหัด)	-	-	พนักงานขับรถยกตัวกลาง (ฝึกหัด)	-	124,440 (10,370x12)	0	0	124,440
13	นางสาวชญิเพ็ญ พงษ์เงิน	ม.6	-	แม่บ้าน (ฝึกหัด)	-	-	แม่บ้าน (ฝึกหัด)	-	162,480 (13,540x12)	0	0	162,480

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กอบอดครากัดเดิม		กอบอดครากัดใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินพดด้วง
14	นายวิเชียร ขาแห่น	ปวส. โขนกการอกร	-	พนักงานขับรถขยะ(ข้างะ)	-	พนักงานขับรถขยะ(ข้างะ)	-	146,160 (12,180x12)	0	146,160
พนักงานจ้างทั่วไป										
15	นายกรวิมล พงษ์ประเสริฐ	ม.6	-	ยาม	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	0	108,000

**กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสองสามหมอ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ**

16	นางประพศพร จิตินตกิจ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	531,360 (44,280x12)	42,000 (3,500x12)	0	573,360
17	นางสาวศรจิตร์ ขำบุญพล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	362,640 (30,220x12)	0	0	362,640
18	นางสาวนิลวรรณ บุญเย็น	ปริญญาตรี กฏหมาย	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	284,520 (23,710x12)	0	0	284,520
19	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	202,620 ค่ากลาง	0	0	ว่างเต็ม
20	นายประสิทธิ์ นนท์สีมพรม	ปริญญาตรี การศึกษาระดับป	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	194,280 (16,190x12)	0	0	194,280

**พนักงานจ้าง**

21	นางสาวมัทนา พงษ์สระพัง	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	151,560 (12,630x12)	0	0	151,560
22	นางสาววิมลนา เอื้อชัยภูมิ	ปวส. การศึกษาระดับ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	147,240 (12,270x12)	0	0	147,240

**กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสองสามหมอ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ**

23	นายไพโรจน์ จำประโท	ปริญญาตรี บริหารช่าง	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	498,600 (41,550x12)	42,000 (3,500x12)	0	540,600
24	-	-	-	วิศวกรโยธา	-	-	วิศวกรโยธา	-	355,320 ค่ากลาง	0	0	กำหนดขึ้น
25	นายภัทรพงศ์ จอกทอง	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	194,280 (16,190x12)	0	0	194,280

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กอบอิศราภรณ์เดิม		กอบอิศราภรณ์ใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	

พนักงานจ้าง

26	นายพัฒนา หงษ์ทอง	ปวส. อุตสาหกรรมศิลป์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	0	138,800 (11,500x12)	0	138,800
27	นางสาววิริยา แกมชัยภูมิ	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	0	147,240 (12,270x12)	0	147,240

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสองสามหมอ อำเภอคอนสาร จ.จังหวัดชัยภูมิ

28	0		10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค.กลางเงินค.อ.ม)	42,000 (3,500x12)	0	(ร่างเดิม)
29	นางจุฑามาศ พงษ์อ่อน	ปริญญาตรี การศึกษาศาสตร์	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	253,680 (21,140x12)	0	0	210,840

พนักงานจ้างตามภารกิจ

30	นางสาวกานต์นิมา ดวงจันทร์	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	147,240 (12,270x12)	0	0	147,240
----	---------------------------	------------------------	---	-----------------------------	---	-----------------------------	---	---------------------	---	---	---------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสองสามหมอ

31			-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		238,800 ค่ากลาง	0	0	กำหนดเดิม
32	นางพรนิพนธ์ เวียงอินทร์	ปริญญาโท บริหารงานศึกษา	-	ครู วิชาบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ครู วิชาบูรณาการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	339,480 (28,290x12)	42,000 (3,500x12)	0	339,480
33	นางภัทราพร ชูหนองทอน	ปริญญาตรี ภาษาอังกฤษ	-	ครู วิชาภาษาอังกฤษ	-	ครู วิชาภาษาอังกฤษ	-	311,640 (25,970x12)	0	0	311,640
34	นางรชตรี โด๊ะชาติ	ปริญญาตรี การบัญชี	-	ครู	-	ครู	-	296,160 (24,680x12)	0	0	296,160

พนักงานจ้างผู้ฝึกหัด

35	นางกนกนทิพย์ นามเข้ม	ปริญญาตรี การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ฝึกหัด)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ฝึกหัด)	-	166,200 (13,850x12)	0	0	166,200
----	----------------------	--------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---------------------	---	---	---------

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลสองสามหมอ อำเภอคอนสาร จ.จังหวัดชัยภูมิ

36	นางยุภาพร คงทาตัง	ปริญญาโท ชุมนานาชาติ	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	422,640 (35,220x12)	42,000 (3,500x12)	0	464,640
37	นายสุวิทย์ บุญมาก	ปริญญาตรี การศึกษาศาสตร์	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	396,000 (33,000x12)	0	0	396,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม			กองอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเก็บอื่นๆ		
38					-	10-3-05-4706-001	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	298,440	ค่ากลาง	0	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
39	นายพิษณุ พงษ์วิเศษ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์			-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	191,880		0	191,880	
									(15,990x12)				191,880
หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ													
40	สิบเอกจักรพงษ์ ธีโรวรรณ	ปริญญาตรี กฏบัญชี	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/จก	10-3-11-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท/ชก	362,640		0	362,640	
									(30,220x12)				362,640

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์ การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ**

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอตระหนักถึงการพัฒนาเช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกันการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดย ตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอได้ตลอดเวลาของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและการปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลขอข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับ พนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้านได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม การพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๑.๓ ด้านการบริหารคือรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่นในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คือ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๑.๕ ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม คือการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การฝึกอบรม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี เช่น การฝึกอบรมที่วิทยาลัยการปกครองและส่วนราชการต่างๆที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

๓. การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จัดให้มีการไปศึกษาดูงานตามส่วนราชการต่างๆ เพื่อนำการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุง ในการปฏิบัติงาน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมออย่างสม่ำเสมอ

๔.การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตอบสนองความต้องการของประชาชน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง จะต้องเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้จัดประชุมเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง หรือปฏิบัติงานเพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

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

ทั้งนี้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล  | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง        | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง        | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ   | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ  | เป็นกรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด          | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล          | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และงาน รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังใน แต่ละปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน
๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

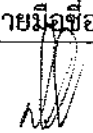
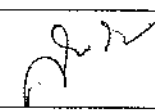

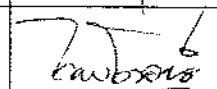
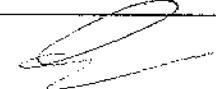
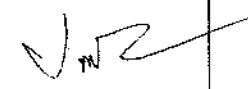
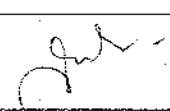
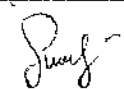
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเสกสรรค์ จอสูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเสกสรรค์ คงสุวรรณ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ		
๒	นายสมโภชน์ ศรีโสภณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ		
๓	นส. ศรัณย์ รุ่งนาบุญผล	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		(6๓๗๖)
๔	นายไพโรจน์ ทัศนวิทย์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นางยุภากร ดวงนางบัว	ผู้อำนวยการกองการสวัสดิการสังคม กรรมการ		
๖	นางศุภมาส พงษ์อนันต์	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม กรรมการและเลขานุการ		
๗	นายสมเกียรติ ศรีโสภณ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาววิไลภรณ์ สอนานนท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเสกสรรค์ จอสูงเนิน	ประธานกรรมการ	เสกสรรค์ จอสูงเนิน	
๒	นางประชุมพร สุจินตกิจ	กรรมการ	ศรจิตร์ ชำนาญพล	แทน
๓	นายไพโรจน์ ชำประไพ	กรรมการ	ไพโรจน์ ชำประไพ	
๔	นางยุภาพร ดวงหาค้าง	กรรมการ	ยุภาพร ดวงหาค้าง	
๕	นางจุฑามาส พวงอ่อน	กรรมการ	จุฑามาส พวงอ่อน	
๖	นายสมโภชน์ พรโสภิต	กรรมการและเลขานุการ	สมโภชน์ พรโสภิต	
๗	นางสาวปรีชา สมานวงษ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ปรีชา สมานวงษ์	

ผู้ไม่เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายเสกสรรค์ จอสูงเนิน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่ประชุม

- รับทราบ

/เลขานุการฯ.....

เลขานุการฯ

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

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

มีหน้าที่

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วง ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และงานรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังในแต่ละปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- นายก อบต. - การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้เลขานุการอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป
- เลขานุการฯ. - ตามหนังสือที่ มท ๒๘๒๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยแต่ละกองได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเป็นดังนี้
- หัวหน้าสำนักปลัด ปริมาณงานต่อปี ๑,๔๘๘,๔๓๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑๗.๘๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบหมายเลข ๑ จำนวนอัตราปัจจุบัน ๑๔ อัตรา และมีความต้องการอัตราตำแหน่งดังนี้ ๑.ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชป จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง นิติกร ปก/ชป จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม รับทราบ
- ผอ.กองคลัง ปริมาณงานต่อปี ๖๕๐,๑๗๕/๘๒,๘๐๐ จำนวนอัตราที่ต้องการ ๗.๘๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบหมายเลข ๒ จำนวนอัตราปัจจุบัน ๗ อัตรา และมีความต้องการอัตราตำแหน่งดังนี้ ๑.ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม รับทราบ
- ผอ.กองช่าง ปริมาณงานต่อปี ๕๙๓,๕๐๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนอัตราที่ต้องการ ๗.๑๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบหมายเลข ๓ จำนวนอัตราปัจจุบัน ๔ อัตรา และมีความต้องการอัตราตำแหน่งดังนี้ ๑.ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม รับทราบ
- ผอ.กองการศึกษาฯ ปริมาณงานต่อปี ๖๗๙,๔๙๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนอัตราที่ต้องการ ๗.๑๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบหมายเลข ๔ จำนวนอัตราปัจจุบัน ๗ อัตรา และมีความต้องการอัตราตำแหน่งดังนี้ ๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่งนักสันนทาการ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- ผอ.กองสวัสดิการฯ ปริมาณงานต่อปี ๓๖๗,๘๖๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนอัตราที่ต้องการ ๔.๔๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบหมายเลข ๕ จำนวนอัตราปัจจุบัน ๓ อัตรา และมีความต้องการอัตราตำแหน่งดังนี้ ๑.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปริมาณงานต่อปี ๑๖๖,๐๐๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑.๕๐ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบหมายเลข ๖ จำนวนอัตราปัจจุบัน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

- รับทราบ

เลขานุการ.

ตามที่ทุกกองเสนอปริมาณงานและกำหนดตำแหน่งที่ต้องการมานั้น ในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้เป็นไปตามรูปแบบในคู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุม โดยพิจารณา กำหนดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นสำคัญ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

นายก อบต.

ขอเสนอ กองช่างที่ขอกำหนดตำแหน่ง ๑.วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน ๑ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องด้วยในปี ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการกองช่างจะเกษียณราชการ และทำให้ขาดบุคลากรในกองช่างไปอีก ๑ คน และจะเหลือข้าราชการ ๑ ตำแหน่ง คือ นายช่างโยธา ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่ในกองช่าง ซึ่งเป็นงานที่ต้องบริการประชาชนและมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและให้หันต่อความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ ๒.ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา และตามหนังสือสั่งการ ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงกำหนดตำแหน่งที่ ๓ คือตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาได้เมื่อได้รับจัดสรร จำนวน ๑ อัตรา

เลขานุการ

ของชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งในครั้งนี้จะ

	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
หลังปรับ	๓๔.๒๔%	๓๓.๗๓%	๓๓.๒๐%

มติที่ประชุม

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น

- ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๖.๓๐ น.

ลงชื่อ ปรีชา สมานวงษ์ ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางสาวปรีชา สมานวงษ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ เสกสรรค์ จอสูงเนิน ผู้ตรวจบันทึก

(นายเสกสรรค์ จอสูงเนิน)

ประธานกรรมการ