

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรการบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างเดิมของแผนอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จึงประกาศใช้โครงสร้างส่วนราชการตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างเดิมของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายมนตรี ธนาปุณยสกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

คำนำ

การจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำลบ พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สามารถให้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567- 2569 ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์	5
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	16
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	28
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	28
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	32
81. โครงสร้าง	32
82.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	39
ตารางกรองอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569	40
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	45
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	50
11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	55
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูตำบลบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง	62
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	64

ภาคผนวก

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
3. การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจำมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากหมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 และ(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570–2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570-2572 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 7)พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องสรรหาอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบด้านและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.1.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.1.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.1.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.1.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

3.1.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.1.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.1.7 ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.1 แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจโดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2.2 แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของกองคลังจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของกองช่างจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคาฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการภาพเด็กและเยาวชน การาพัฒนาชุมชน การาจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงบประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนาฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชีการจัดเก็บรักษาพัสดุในคลัง ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภารสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาดขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

Supply pressure (ความดันซัพพลาย) : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเข้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนตำบลนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบ้างประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนตำบลนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจำคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

โดยกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

2) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2570–2572

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกิดไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360° และ Issues (360°และประเด็น): นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 1 สำนัก 3 กอง 1หน่วยงานได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน

<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ รองนายก ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วยงาน การสอบถามผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)"ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-Looking	Forward-Looking

- FTE (Full Time Equivalent)
- Supply pressure
- Jobdegree+Issue
- Benchmarking
- Strategic Objective
- Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรองอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้เปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม และองค์การบริหารส่วนตำบลนาหนองทุ่ม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็น อบต.ขนาดกลาง เป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ติดกัน จำนวนหมู่บ้าน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะคล้ายคลึงกัน

ชื่อ อบต. / หัวข้อเปรียบเทียบ	อบต.ช่องสามหมอ	อบต.หนองขาม	อบต.นาหนองทุ่ม
จำนวนประชาการ	5,938	7,034	7,944
จำนวนพื้นที่	42.34 ตร.กม.	49 ตร.กม.	81 ตร.กม.
จำนวนหมู่บ้าน	11	13	19
ส่วนราชการ	1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย	1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย	1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย
จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	21	37	20
ลูกจ้างประจำ	0	1	1
พนักงานจ้าง	29	43	38
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	44,310,000	68,000,000	54,856,200

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอมีแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการกำหนดกรองอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่ามีลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลายหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถที่จะจัด จำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอโดยรวม

6) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

7) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากสภาพพื้นที่และบทริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นพื้นที่รายลุ่มบาง พื้นที่ที่เป็นดอนสำหัวย ดินเหนียวบนทรายเหมาะแก่การเพาะปลูกทำการเกษตร และปศุสัตว์ ดังนั้นประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่อ้อยเป็นอาชีพหลัก และต้องการความสะดวกทุกด้านไม่ว่าทางโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างรายได้ที่มั่นคง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

4.1 ปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

1) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

1.3 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

1.4 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2.1 ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่ม
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและต้นทุนการผลิตสูง

2.2 ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตร

3) ปัญหาด้านสังคม

3.1 ปัญหาด้านยาเสพติด

3.2 ปัญหาการละทิ้งถิ่นฐานไปทำงานที่อื่น

4) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

4.1 ปัญหาประชาชนส่วนมากยังไม่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการเลือกตั้ง

4.2 ประชาชนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 ปัญหาความเข็มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

4.4 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 ปัญหาขยะมูลฝอย

5.2 ปัญหาดินขาดการบำรุงรักษา

5.3 ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย

6) ปัญหาด้านสาธารณสุข

6.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

6.2 ปัญหาการให้บริการข่าวสารด้านสาธารณสุข

6.3 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ

7) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

7.1 ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา งบประมาณไม่เพียงพอประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา

7.2 ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ขาดการต่อเนื่องทางวัฒนธรรม ประเพณีและงานประเพณี

4.2 ความต้องการของประชาชน

1) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

2) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3). ความต้องการด้านสังคม

3.1 ฝึกอบรมสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดปัญหาการอพยพแรงงาน

3.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

3.3 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4) ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

4.1 รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 ส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

5) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

5.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

5.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

6) ความต้องการด้านสาธารณสุข

6.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

6.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

6.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อต่าง ๆ

7) ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

7.1 ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ทั้งนอกระบบและในระบบโรงเรียน

7.2 ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาใน ทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ทั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ คือ

"คุณธรรมนำทาง พัฒนาคนพัฒนางาน
บริการด้วยใจ โปร่งใสตรวจสอบได้"

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพระเพลิงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลช่องสามหมอได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน

1.1 ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ ภายในหมู่บ้าน/ชุมชน เส้นทางเข้าพื้นที่

1.2 การเกษตร เพื่อความสะดวกในสัญจร การเข้าพื้นที่และการขนถ่ายสินค้าการเกษตร

1.2 ปรับปรุงทางระบายน้ำให้เชื่อมต่อกัน หลดปัญหาน้ำท่วมขัง

1.3 ปรับปรุง ขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะ ลดจุดเสี่ยงจากปัญหาอาชญากรรมและอุบัติเหตุบนท้องถนน

1.3 ปรับปรุงระบบการจ่ายน้ำ เพิ่มการกักเก็บน้ำประปา/น้ำบาดาล และขยายพื้นที่ให้ครอบคลุม

1.4 ปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพื้นที่สาธารณะเพื่อความสวยงาม เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจให้กับชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1 ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติ

2.2 ส่งเสริมกิจกรรมการปลูกป่า และปล่อยพันธุ์ปลาพื้นถิ่นเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศ

2.2 ปรับปรุง พัฒนาการกักเก็บน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ สร้างฝาย อ่างเก็บน้ำ ระบบลำเลียงน้ำขนาดใหญ่ กลาง เล็ก เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการทำเกษตรกรรม

2.3 ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมไฟป่าแบบบูรณาการ

2.4 ส่งเสริมการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี และรณรงค์พฤติกรรมการบริโภคที่ก่อให้เกิดขยะโดยไม่จำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้ ที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน

3.1 ส่งเสริมการทำการเกษตรตามแนวพระราชดำริ เกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรอินทรีย์ และการทำเกษตรยั่งยืน ลดการใช้สารเคมี ปรับปรุงคุณภาพดิน

3.2 พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน แก่ทุกกลุ่มวัย ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และสร้างแหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต

3.3 พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ทั่วถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย

3.4 ส่งเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร

3.5 สนับสนุนกองทุน สรรหาแหล่งทุนภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทางสังคมให้เข้มแข็งและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความยั่งยืนของชุมชน

1.1 พัฒนาการเรียนการสอนให้แก่เด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านสติปัญญาและทางอารมณ์

1.2 พัฒนากลุ่มองค์กรเด็กและเยาวชนให้เข้มแข็ง รับรู้ถึงภัยของยาเสพติด และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้าน

1.3 สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมศาสนาให้แก่ทุกกลุ่มวัย และร่วมกันฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตอันดีงามของชุมชน

1.4 สนับสนุนกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่สถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุข

1.5 พัฒนาคุณภาพชีวิตและให้ความสำคัญกับผู้สูงวัย มีโรงเรียนผู้สูงวัยเพื่อสร้างการเรียนรู้พบปะสังสรรค์ ถ่ายทอดประสบการณ์ พัฒนาและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น

4.6 สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาและส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

4.7 พัฒนากลุ่มอาสาสมัครและประชาชนในท้องถิ่น ให้มีความรู้และและความพร้อมร่วมกันในการแก้ไข เฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด และปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนนแบบบูรณาการ

4.8 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพให้เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน

4.9 พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5.1 พัฒนาการบริหารจัดการ ทักษะการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่ดีมีคุณภาพ

5.2 ส่งเสริมและสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชนทุกภาคส่วนภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.3 พัฒนาการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานของรัฐ และภาคส่วนอื่นๆ

5.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนทั่วไปด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่2) พ.ศ.2549 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

(2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))

(3) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))

(4) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))

(5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา 16(4))

(6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

(3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ(มาตรา68(4))

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา 16(15))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))

(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา 68(8))

(3) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา 16(15))

(4) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา 17 (23))

(5) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล(มาตรา 68(12))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 17 (1))

(2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา 17 (17))

(3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))

(4) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

(5) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))

(6) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

(2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม(มาตรา 67 (2))

(3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา 67 (2))

(4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

(2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))

(3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา 17 (18))

(4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ(มาตรา 17 (20))

(5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 17 (25))

(2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (3))

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา 17 (4))

(4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้จัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. **ยุทธศาสตร์ที่** 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน
2. **ยุทธศาสตร์ที่** 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสงค์
3. **ยุทธศาสตร์ที่** 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เอื้อต่อการแก้ปัญหาความยากจน
4. **ยุทธศาสตร์ที่** 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน
5. **ยุทธศาสตร์ที่** 5 การบริการจัดการตามหลักธรรมภิบาล

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การาพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน	-โครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการกักเก็บน้ำให้เพียงพอกับการเกษตรและการอุปโภคบริโภค ปรับปรุงทางระบายน้ำและจัดระเบียบภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่ เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่	<u>กองช่าง /9</u> 1. ผอ.กองช่าง 2.วิศวกรโยธา 3.นายช่างโยธา 4.นายช่างไฟฟ้า 5.ผช.นายช่างโยธา 6.ผช.นายช่างไฟฟ้า 7. พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า 8.คนงานทั่วไป/2	<u>สำนักงานปลัด/30</u> 1. ปลัด อบต. 2.รองปลัด อบต. 3.หัวหน้าสำนัก 4.นักทรัพยากรฯ 5.นักวิเคราะห์ฯ 6.นักวิชาการศึกษา 7.จพง.ธุรการ 8.จพง.ป้องกันฯ 9.จพง.สาธารณสุขฯ 10.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 11.ผช.นักวิชาการเกษตร 12.คนงานทั่วไป/5 13.พนักงานดับเพลิง 14.พนักงานขับรถ/3 15.ผู้ดูแลเด็ก /2 16.ภารโรง 17.คนงานประจำรถขยะ/4 18.คนงานประจำเตาเผาขยะ/2

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การาพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์	- ฟื้นฟูแหล่ง (ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม) ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต จัดการทรัพยากรป่าไม้ ชุมชนให้มีความหลากหลายทางชีวภาพและอุดมสมบูรณ์ และลดภาวะจากขยะ น้ำเสียและสารเคมี โดยมีชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ	<u>สำนักงานปลัด/30</u> 1. ปลัด อบต. 2. รองปลัด อบต. 3.หัวหน้าสำนัก 4.นักทรัพยากรฯ 5.นักวิเคราะห์ฯ 6.นักวิชาการศึกษา 7.จพง.ธุรการ 8.จพง.ป้องกันฯ 9.จพง.สาธารณสุขฯ 10.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 11.ผช.นักวิชาการเกษตร 12.คนงานทั่วไป/5 13.พนักงานดับเพลิง 14.พนักงานขับรถ/3 15.ผู้ดูแลเด็ก /2 16.ภารโรง 17.คนงานประจำรถขยะ/4 18.คนงานประจำเตาเผาขยะ/2	1.กองช่าง/9 2.กองสวัสดิการสังคม/4 3. กองคลัง/6 -ผอ.คลัง -นวก.การเงินฯ -จพง.จัดเก็บฯ -จพง.พัสดุ -จพง.การเงินฯ -ผช.จพง.การเงินฯ -ผช.จพง.จัดเก็บฯ 4.หน่วยตรวจสอบภายใน/1
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เอื้อต่อการแก้ปัญหาความยากจน	- พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน และสร้างแหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ทั่วถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร สนับสนุนกอง ทุนสรรหาแหล่งทุนภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่ม และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	<u>กองสวัสดิการสังคม /4</u> 1.รองปลัด อบต. 2.ผอ.กอง สก. 3.นักพัฒนาฯ 4.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน 5.คนงานทั่วไป	1.สำนักงานปลัด/30 2.กองคลัง/6 3.กองช่าง/9 4.หน่วยตรวจสอบภายใน/1

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การาพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน	- พัฒนากลุ่มองค์กรเด็ก และเยาวชนให้เข้มแข็ง และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้านพื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารสุขที่ได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้คลอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้คลอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน	<u>กองสวัสดิการสังคม /5</u> 1.รองปลัด อบต. 2.ผอ.กอง สก. 3.นักพัฒนาฯ 4.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน 5.คนงานทั่วไป	<u>สำนักงานปลัด/30</u> 1. ปลัด อบต. 2. รองปลัด อบต. 3.หัวหน้าสำนัก 4.นักทรัพยากรฯ 5.นักวิเคราะห์ฯ 6.นักวิชาการศึกษา 7.จพง.ธุรการ 8.จพง.ป้องกันฯ 9.จพง.สาธารณสุขฯ 10.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 11.ผช.นักวิชาการเกษตร 12.คนงานทั่วไป/5 13.พนักงานดับเพลิง 14.พนักงานขับรถ/3 15.ผู้ดูแลเด็ก /2 16.ภารโรง 17.คนงานประจำรถขยะ/4 18.คนงานประจำเตาเผาขยะ/2

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การาพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> การบริการจัดการตามหลักธรรมภิบาล	- พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้ มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอาเซี่ยน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล	<u>สำนักงานปลัด/30</u> 1. ปลัด อบต. 2. รองปลัด อบต. 3.หัวหน้าสำนัก 4.นักทรัพยากรฯ 5.นักวิเคราะห์ฯ 6.นักวิชาการศึกษา 7.จพง.ธุรการ 8.จพง.ป้องกันฯ 9.จพง.สาธารณสุขฯ 10.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 11.ผช.นักวิชาการเกษตร 12.คนงานทั่วไป/5 13.พนักงานดับเพลิง 14.พนักงานขับรถ/3 15.ผู้ดูแลเด็ก /2 16.ภารโรง 17.คนงานประจำรถขยะ /4 18.คนงานประจำเตาเผาขยะ/2	1.สำนักงานปลัด/30 2.กองคลัง/6 3.กองช่าง/9 4.หน่วยตรวจสอบภายใน/1

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 50 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้เป็นการแก้ไขปัญหาการบบริหารงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S) 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน (W) 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (O) 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด (T) 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (O)	**ข้อจำกัด (T)**
1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	1.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึง จะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. 3.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้กำหนดหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
1.1 งานราชการทั่วไป	**1.2 งานราชการทั่วไป**
- งานธุรการและงานสารบรรณ	- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานกิจการพาณิชย์	- งานกิจการพาณิชย์
- งานประสานงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	- งานประสานงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
1.2 งานบริหารงานบุคคล	**1.2 งานบริหารงานบุคคล**
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังสามปี	- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังสามปี
- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	- งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน	- งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
- งานบรรจุและแต่งตั้ง	- งานบรรจุและแต่งตั้ง
- งานควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	- งานควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลกรท้องถิ่นแห่งชาติ	- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลกรท้องถิ่นแห่งชาติ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานคัดคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - งานลาทุกประเภท - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม	- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานคัดคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - งานลาทุกประเภท - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม
1.3 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของสภา อปท. - งานการประชุมสภา อปท. - งานประชุมต่างๆของคณะผู้บริหารหรือสภา อปท. - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมการตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาอบต. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการของผู้บริหารและสมาชิกาสภา อปท.	**1.3 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล** - งานเลขานุการของสภา อปท. - งานการประชุมสภา อปท. - งานประชุมต่างๆของคณะผู้บริหารหรือสภา อปท. - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมการตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาอบต. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการของผู้บริหารและสมาชิกาสภา อปท.
1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ อบต. - งานงานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานจัดทำแผนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของ อบต. - งานแผนงานและงบประมาณ	**1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** - งานยุทธศาสตร์ อบต. - งานงานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานจัดทำแผนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของ อบต. - งานแผนงานและงบประมาณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)
1.5 งานนิติการ - งานนิติการและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ - งานตรวจสอบและดำเนินกี่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์	**1.5 งานนิติการ** - งานนิติการและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ - งานตรวจสอบและดำเนินกี่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์
1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนระงับเหตุ - งานแผนและช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานแจ้งศูนย์แจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ	**1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนระงับเหตุ - งานแผนและช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานแจ้งศูนย์แจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ
1.7 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการ ข้อมูล สถิติ	**1.7 งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการ ข้อมูล สถิติ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)
1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและงานส่งเสริมสาธารณสุข - งานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล **1.9 งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานการศาสนา - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา	**1.8 งานบริหารสาธารณสุข** - งานส่งเสริมสุขภาพและงานส่งเสริมสาธารณสุข - งานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล **1.9 งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานการศาสนา - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2576-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาการทุกประเภท - การจัดทำฎีกาจ่ายเงิน - การเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - เงินเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี 2.3 งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนควบคุม - งานจัดหาพัสดุ	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาการทุกประเภท - การจัดทำฎีกาจ่ายเงิน - การเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - เงินเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี 2.3 งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนควบคุม - งานจัดหาพัสดุ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)
3. กองช่าง	3. กองช่าง
3.1 งานออกแบบ และเขียนแบบ	**3.1 งานออกแบบ และเขียนแบบ**
- งานออกแบบและเขียนแบบ	- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานประมาณราคา	- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง	- งานจัดทำราคากลาง
- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานช่างสุขาภิบาล	- งานช่างสุขาภิบาล
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ	- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง	- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจราจร	- งานจราจร
3.2 งานสาธารณูปโภค	**3.2 งานสาธารณูปโภค**
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- งานเกี่ยวกับการประปา	- งานเกี่ยวกับการประปา
3.3 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง	**3.3 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง**
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง	- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง	- งานควบคุมทางผังเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)
<u>4. กองสวัสดิการสังคม</u> **4.1 งานสังคมสงเคราะห์** - การสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่รอน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย -งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ **4.2 งานพัฒนาชุมชน** - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน - งานสงเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	<u>4. กองสวัสดิการสังคม</u> **4.1 งานสังคมสงเคราะห์** - การสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่รอน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย -งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ **4.2 งานพัฒนาชุมชน** - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน - งานสงเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
<u>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วยงาน โดยวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572) ตามข้อ 8.1 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนรายการ และอัตรากำลังที่ต้องการได้ดังนี้

1. **สำนักปลัด**
   - ปริมาณงานต่อปี 3,021,690/82,800 = 36.50
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 37 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 30 อัตรา)

2. **กองคลัง**
   - ปริมาณงานต่อปี 733,320/82,800 = 8.86
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 6 อัตรา)

3. **กองช่าง**
   - ปริมาณงานต่อปี 771,843/82,800 = 9.33
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 9 อัตรา)

4. **กองการสวัสดิการสังคม**
   - ปริมาณงานต่อปี 322,590/82,800 = 3.90
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 4 อัตรา)

5. **หน่วยตรวจสอบภายใน**
   - ปริมาณงานต่อปี 60,840/82,800 = 0.74
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 1 อัตรา)

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคุมค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดในแผนอัตรากำลัง 3 ปี(2570-2572)ดังนี้

ตารางกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (10-3-01-4601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	

ตารางกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	4	4	4	4	-	-	-	
คนงานประจำเตาเผาขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
ครูผู้ช่วย (10-3-01-6600-124)	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
<u>กองคลัง (04)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ตารางกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง (05)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (10-3-05-3701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ตารางกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	52	52	52	52	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 (2570-2572)
องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	30	30	30	30	-	-	-	
กองคลัง (04)	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง (05)	9	9	9	9	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	4	4	4	4	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	52	52	52	52	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด(คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ เงินเดือน ณ 1 เม.ย.69
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	647,400	168,000	1	1	1	-	-	-	38,880	41,280	43,680	854,280	895,560	939,240	55,950
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	513,600	42,000	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	586,440	619,200	653,880	42,800
<u>สำนักปลัด (01)</u>																		
<u>หน่วยงานส่วนสำนัก</u>																		
นักบริหารงานทั่วไป (นบ.สน.)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680	44,160
นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	505,560	0	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	42,120
นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	1	1	270,480	0	1	1	1	-	-	-	16,320	17,280	18,360	286,800	304,080	322,440	22,560
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	1	1	312,336	0	1	1	1	-	-	-	18,840	19,920	21,120	331,176	351,096	372,216	26,028
เจ้าพนักงานธุรการ	ปก/ปร.	1	1	586,400	0	1	1	1	-	-	-	23,280	24,600	26,160	409,680	434,280	460,440	32,200
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปร./ปก	1	1	295,440	5,400	1	1	1	-	-	-	17,760	18,840	20,040	318,600	337,440	357,480	24,420
ทพ.เป็องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปร./ปก	1	1	305,760	0	1	1	1	-	-	-	18,360	19,560	20,640	324,120	343,680	364,320	25,480
<u>หน่วยงานจัดวางตามภารกิจ</u>																		
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	306,000	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,840	13,320	318,240	331,080	344,400	25,500
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	247,800	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,320	10,800	257,760	268,080	278,880	20,650
<u>หน่วยงานจ้างทั่วไป</u>																		
คนงานทั่วไป	-	5	3	540,000	0	5	5	5	-	-	-	0	0	0	540,000	540,000	540,000	9,000
การโยธา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด(คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ เงินเดือน
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
คนงานประจำรถขยะ	-	4	3	432,000	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	9,000
คนงานประจำสามล้อขยะ	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสองเรือ																		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รอข้อตกร ตก.
ครูผู้ช่วย		1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รอข้อตกร ตก.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานทางการศึกษา																		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	247,800	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,320	10,800	257,760	268,080	278,880	20,650
พนักงานจ้างทั่วไป																		
ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
กองคลัง (04) พนักงานส่วนตำบล																		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680	44,160
นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	1	1	513,600	0	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	544,440	577,200	611,880	42,800
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ปช	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม(24825)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ปช	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม(24825)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด(คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	เงินเดือน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	171,480	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,440	185,640	185,640	14,290
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	210,240	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,760	9,120	218,760	227,520	236,640	17,520
<u>กองช่าง (05)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างร้อง กตอ. (32,800)
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม(24825)
นายช่างโยธา	ปง/ชง.	1	1	411,720	0	1	1	1	-	-	-	24,720	26,280	27,840	436,440	462,720	490,560	34,510
นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	1	1	505,560	0	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	42,130
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	183,840	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,280	198,960	207,000	15,320
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	173,760	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,720	188,040	195,600	14,480
พนักงานขับรถกลเข้าไฟฟ้า (พักษะ)	-	1	1	155,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,640	168,120	174,960	12,950
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
คนงานทั่วไป	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
<u>กองสวัสดิการสังคม (11)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างร้อง กตอ. (32,800)
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	393,480	0	1	1	1	-	-	-	20,040	21,240	22,560	353,520	374,760	397,320	27,790

เห็นชอบ

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด(คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (1)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	เงินเดือน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
จ่างเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	188,640	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	196,200	204,120	212,400	15,720
พนักงานจ้างทั่วไป																		
งานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
พนักงานช่วยตำแหน																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	จ่างเดิม(2961(1)
รวม		52	41	12,092,256	383,400	52	52	52	-	-	-	565,920	598,540	633,060	13,041,576	13,640,116	14,265,736	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,956,236	2,046,017	2,139,860	
วมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															14,997,812	15,686,133	16,405,596	
บประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม5%)															46,525,500	48,851,775	51,294,364	
ดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.20	32.10	32.00	

สมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน 44,310,000.00 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 เป็นเงิน 46,525,500.00 บาท (44,310,000*5/100)+44,310,000)

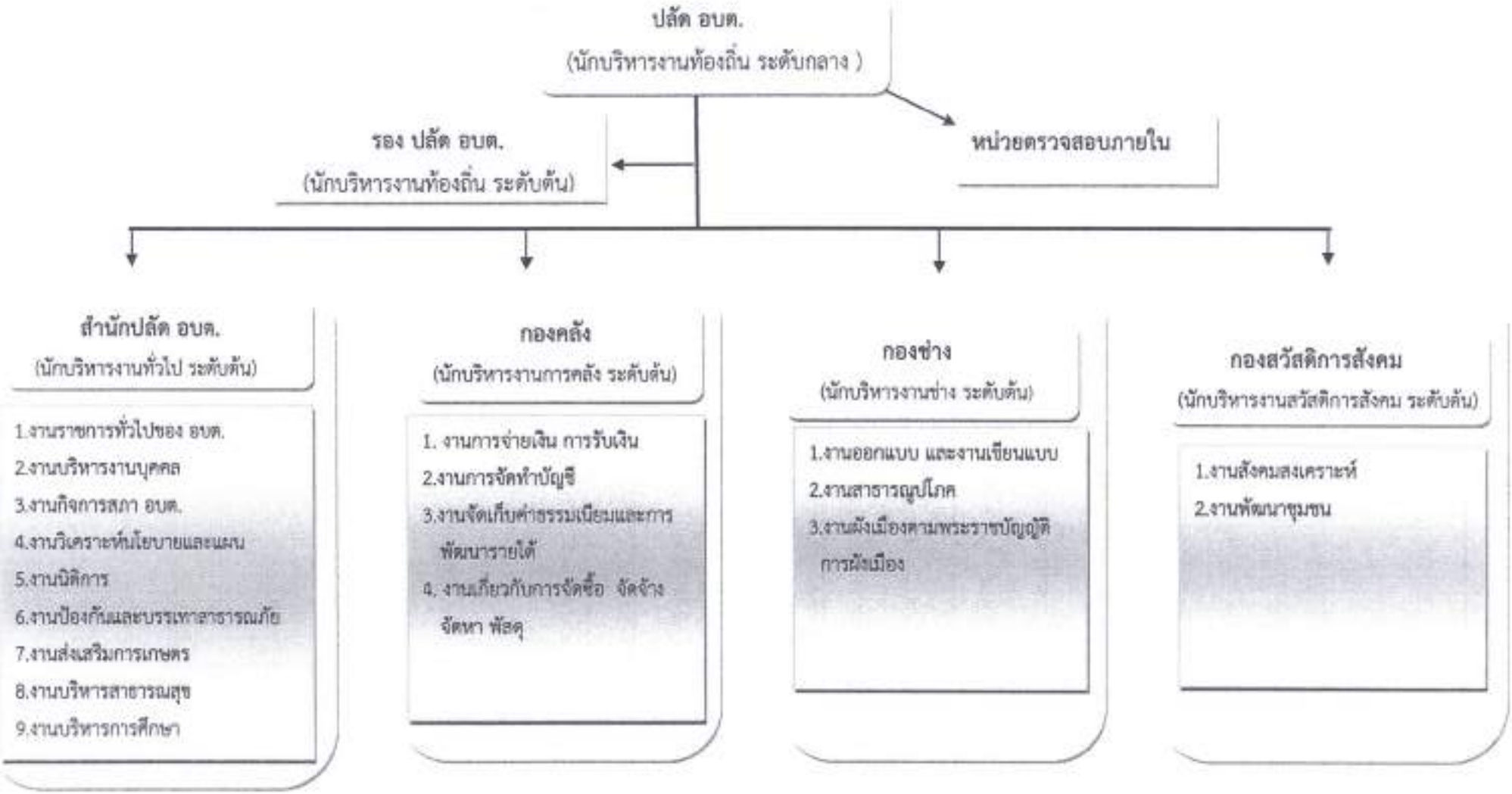
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 เป็นเงิน 48,851,775.00 บาท (46,525,500*5/100)+46,525,500)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 เป็นเงิน 51,294,364.00 บาท (48,851,775*5/100)+48,851,775)

เห็นชอบ

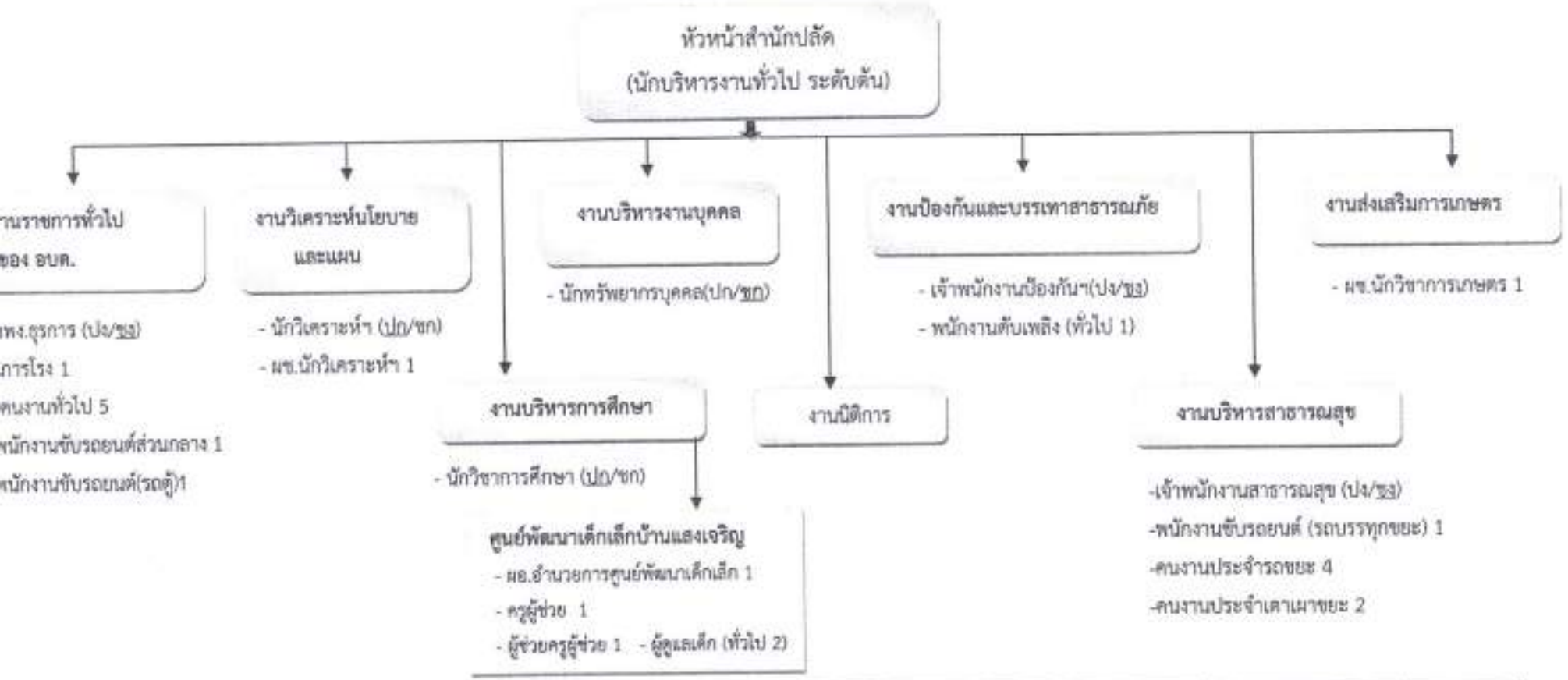
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

<u>กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ</u>



เห็นชอบ

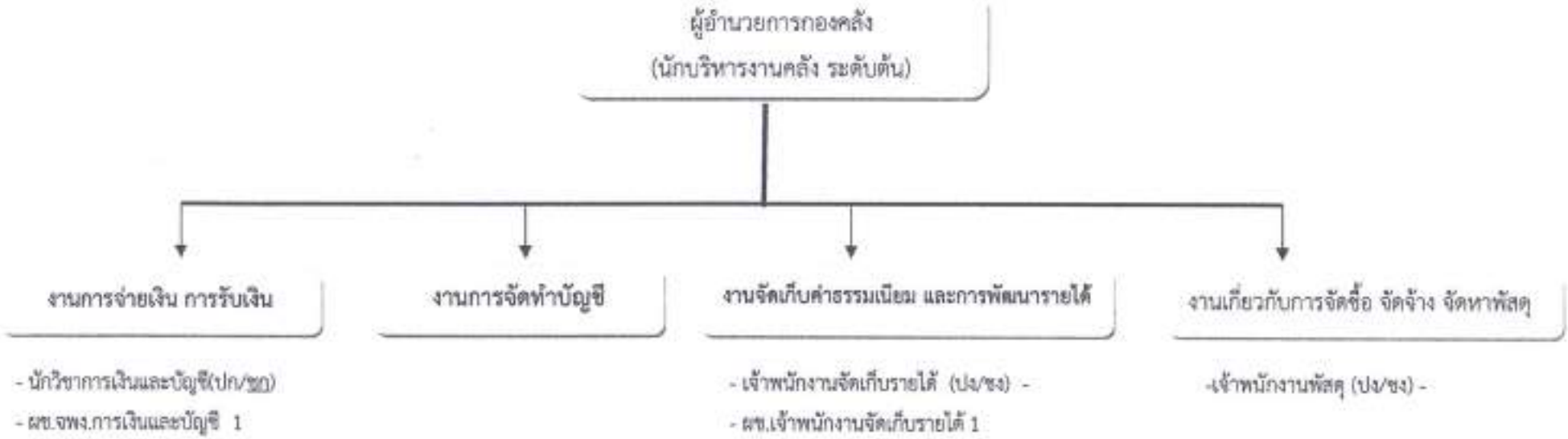
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



พนักงานส่วนตำบล											ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป							
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง			คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน	-	-	1	-	-	1	2	-	3	-	1	1	3	-	18

เห็นชอบ

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานส่วนตำบล											พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-

เห็นชอบ

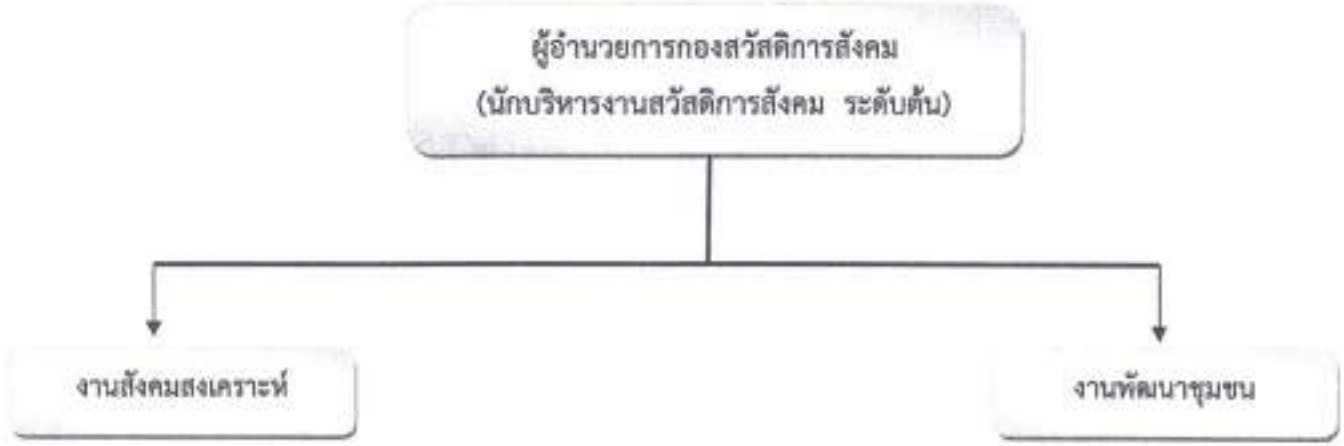
โครงสร้างกองช่าง



พนักงานส่วนตำบล											พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก	ชง.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	2	1	2

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



				พนักงานส่วนตำบล							พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ชก			
จำนวน	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1

เห็นชอบ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

↓

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) -

พนักงานส่วนตำบล											พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
น.ส.ชดาภร พิไลวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	647,400 (53,950x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	
นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-000-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	513,600 (42,800x12)	42,000 (3,500x12)	0	
น.ส.สายรุ้ง หงษ์วิเศษ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	530,160 (44,180x12)	42,000 (3,500x12)	0	
นางวนิดา บุญทัน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	505,560 (42,130x12)	0	0	
น.ส.ประภา เที่ยงธรรม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	270,480 (22,540x12)	0	0	
นายชวลิต ขอนอมา	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	312,336 (26,028x12)	0	0	

สำนักปลัด อบต.

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
จ.อ.นิยม ขายโนนพัน	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	386,400 (32,200x12)	0	0	
จ.อ.บุญญฤทธิ์ เพียรรัตน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	305,760 (25,480x12)	0	0	
จ.อ.รังสรรค์ ระลี	ปวส.	10-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	10-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	295,440 (24,620x12)	0	5,400 (450X12)	
-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
-	-	10-3-01-6600-124	ครูผู้ช่วย	-	10-3-01-6600-124	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม รอจัดสรรจาก สถ.
นายชัยวัฒน์ เลียมไธสง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	306,000 (25,500x12)	0	0	306,000
น.ส.อารญา ประจงเศษ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	247,800 (20,650x12)	0	0	247,800
น.ส.เดือนฉาย เจือประทุม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	247,800 (20,650x12)	0	0	

สำนักปลัด อบต.

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายประวิทย์ ปวงประชัง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายรุ่ง โครตนุกูล	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายวิชวุธ พันโพศา	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง		108,000 (9,000x12)	0	0	
นายพรภิรมณ์ อาจวงษ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายจักรกฤษ สิทธิหา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
น.ส.ธนากรณ์ งานยางหวาย	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายกิตติพิชญ์ ไพศาลธรรม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	0	0	(ว่างเดิม)

สำนักปลัด อบต.

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
น.ส.ไขศิกา ไพศาลธรรม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	0	0	งบอุดหนุน
น.ส.ณัฐสุดา ใหม่คามิ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	0	0	งบอุดหนุน
นายวรวิทย์ คำหมาย	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายปวิช จำนงค์ศร	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายนิวัฒน์ จุลทะวา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายรตนกร นามบุญลือ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายวรีวัฒน์ นาน้อย	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	0	0	(ว่างเดิม)
นายรุ่งโรจน์ ภูมิคอนสาร	-	-	คนงานประจำเตาเผาขยะ	-	-	คนงานประจำเตาเผาขยะ	-	108,000 (9,000x12)	0	0	
นายจันทร์ นุยภูเขียว	-	-	คนงานประจำเตาเผาขยะ	-	-	คนงานประจำเตาเผาขยะ	-	108,000 (9,000x12)	0	0	

กองคลัง

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
น.ส.ภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	530,160 (44,180x12)	42,000 (3,500x12)	0	
นางรัตติยากร สุราษฎร์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	513,600 (42,800x12)	0	0	
-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	(ว่างเดิม)
-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	(ว่างเดิม)
น.ส.สุจิตรา โพธิ์กุล	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	135,600 (11,300x12)	0	0	
นายวรวัช งานยางหวาย	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	165,840 (13,820x12)	0	0	

กองช่าง

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
-	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	435,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	0	(ว่างเดิม) รอกรมจัดสรร
-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปง/ชง	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปง/ชง	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	(ว่างเดิม)
นายนฤหน ตามพ์สุภรี	เทคโน โลยีบัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	411,720 (34,310x12)	0	0	
พ.จ.อ.อัคเรส บูชาทิพย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	505,560 (42,130x12)	0	0	
นายชลวิทย์ ชื่นเมืองปัก	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	183,840 (15,320x12)	0	0	
นายวิชัย หล้าเพ็ชร	ม.6	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	-	155,400 (12,950x12)	0	0	
น.ส.อรจิรา หงส์หิรัญ	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	173,760 (14,480x12)	0	0	
นายสัญชัย ลาสา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	
นายพงษ์ศักดิ์ เทวา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	

กองสวัสดิการสังคม

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	-	-	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	0	(ว่างเดิม)
	นายเกษฎร อุดอามาลย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-05-4701-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	10-3-05-4701-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	333,480 (20,770x12)	0	0	
	น.ส.ศิริพร วิรักชาติ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	188,640 (15,720x12)	0	0	
	น.ส.แพรวนภา พงษ์อุดหา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	0	0	

หน่วยตรวจสอบภายใน

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชป.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชป.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	ว่างเดิม

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567– 2569 การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไป สู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆโดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอภาคและทั่วถึงอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมแ ละถูกกฎหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- รายงานการประชุมฯ
- แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (แบบ ป.1)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ที่ ๑๕๖ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ตามที่แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้ครบกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแผนอัตรากำลังในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัด[illegible] เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรร[illegible]

เพื่อ[illegible]ยบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมก[illegible]เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำ[illegible] และข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลั[illegible]ง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. [illegible] เป็นประธานกรรมการ

๒. [illegible] เป็นกรรมการ

๓. [illegible] เป็นกรรมการ

๔. [illegible] เป็นกรรมการ

๕. [illegible] เป็นกรรมการ

๖. [illegible] เป็นกรรมการ

๗. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๘. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต.ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน อบต.ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของ อบต.

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายมนตรี ธนาปุณยสกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต.ช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ โทร. ๐ ๔๔๘๘ ๒๓๔๕

ที่ ชย ๗๒๓๐๓/ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ประชุมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่ ๓๕๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงกำหนดการประชุมคระกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลาดจนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ นั้น

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดทำเอกสารในการขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และขอให้หัวหน้าส่วนราชการผู้อำนวยการกองดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องพร้อมกับจัดเตรียมข้อมูลที่จะพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เข้าร่วมประชุในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมในวัน เวลา ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายมนตรี ธนาปุณยสกุล)
นายกองค์การรบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

- ทราบ

.....ปลัด อบต. .....รองปลัด อบต

.....ผอ.กองคลัง .....ผอ.กองช่าง

.....ผอ.กองสวัสดิการสังคม .....หัวหน้าสำนักปลัด

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งครั้งก่อน

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่ ๑๕๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙
วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมนตรี ธนาปุณยสกุล	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวชดาภร พิไลวงศ์	กรรมการ	
๓	นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	กรรมการ	
๔	นางสาวภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	กรรมการ	
๕	นายนฤพน ดามพ์สุกรี	กรรมการ	
๖	นางสาวสายรุ่ง หงษ์วิเศษ	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางวนิดา บุญทัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๙
วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมนตรี ธนาปุณยสกุล	ประธานคณะกรรมการ ฯ	มนตรี ธนาปุณยสกุล
๒	นางสาวชดาภร พิไลวงศ์	กรรมการ	ชดาภร พิไลวงศ์
๓	นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	กรรมการ	จเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์
๔	นางสาวภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	กรรมการ	ภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ
๕	นายนฤพน ดามพ์สุกรี	กรรมการ	นฤพน ดามพ์สุกรี
๖	นางสาวสายรุ้ง หงษ์วิเศษ	กรรมการ/เลขานุการ	สายรุ้ง หงษ์วิเศษ
๗	นางวนิดา บุญทัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	วนิดา บุญทัน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายมนตรี ธนาปุณยสกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานฯ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมครับ วันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ ครับ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน**

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ**

๔.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่งที่ ๑๕๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้เข็นต์รับทราบไปแล้วนั้น มีรายละเอียดดังนี้

- [illegible] ประกอบด้วย บุคคล

ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี

๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วบตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประธาน: ฯ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง เลยครับ

นางสาวสายรุ้งฯ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>ต้นเรื่อง</u>

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

๒. <u>ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ</u>

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๒

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ฯลฯ

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

ฯลฯ

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

๒.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘

"๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน"

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่าง ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๒. <u>ข้อพิจารณา</u>

งานบริหารงานบุคคลได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ รายละเอียดตาม ข้อ ๘.๑ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๑งานราชการทั่วไป	๑.๒งานราชการทั่วไป
- งานธุรการและงานสารบรรณ	- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานกิจการพาณิชย์	- งานกิจการพาณิชย์
- งานประสานงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	- งานประสานงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๑.๒ งานบริหารงานบุคคล	๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังสามปี	- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังสามปี
- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ	- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	- งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน	- งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
- งานบรรจุและแต่งตั้ง	- งานบรรจุและแต่งตั้ง
- งานควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	- งานควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลกรท้องถิ่นแห่งชาติ	- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลกรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- งานคัดคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- งานคัดคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- งานลาทุกประเภท	- งานลาทุกประเภท
- งานสวัสดิการทุกประเภท	- งานสวัสดิการทุกประเภท
- งานแผนพัฒนาบุคลากร	- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานฝึกอบรม	- งานฝึกอบรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๑.๓ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑.๓ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล**
- งานเลขานุการของสภา อปท.	- งานเลขานุการของสภา อปท.
- งานการประชุมสภา อปท.	- งานการประชุมสภา อปท.
- งานประชุมต่างๆของคณะผู้บริหารหรือสภา อปท.	- งานประชุมต่างๆของคณะผู้บริหารหรือสภา อปท.
- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมการตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาอบต.	- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมการตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาอบต.
- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ	- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ
- งานสวัสดิการของผู้บริหารและสมาชิกาสภา อปท.	- งานสวัสดิการของผู้บริหารและสมาชิกาสภา อปท.
๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	**๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**
- งานยุทธศาสตร์ อบต.	- งานยุทธศาสตร์ อบต.
- งานงานจัดทำแผนพัฒนา อบต.	- งานงานจัดทำแผนพัฒนา อบต.
- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด	- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- งานคณะกรรมการพัฒนา อบต.	- งานคณะกรรมการพัฒนา อบต.
- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบต.	- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบต.
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ	- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- งานสถิติข้อมูล	- งานสถิติข้อมูล
- งานสารสนเทศ	- งานสารสนเทศ
- งานจัดทำแผนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของ อบต.	- งานจัดทำแผนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของ อบต.
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานแผนงานและงบประมาณ
๑.๕ งานนิติการ	**๑.๕ งานนิติการ**
- งานนิติการและสัญญา	- งานนิติการและสัญญา
- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ	- งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ
- งานตรวจสอบและดำเนินกี่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	- งานตรวจสอบและดำเนินกี่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
- งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์	- งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนระงับเหตุ - งานแผนและช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานแจ้งศูนย์แจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ **๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการ ข้อมูล สถิติ	**๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนระงับเหตุ - งานแผนและช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานแจ้งศูนย์แจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ **๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการ ข้อมูล สถิติ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข	๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพและงานส่งเสริมสาธารณสุข	- งานส่งเสริมสุขภาพและงานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานด้านสาธารณสุข	- งานด้านสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานคุ้มครองผู้บริโภค	- งานคุ้มครองผู้บริโภค
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข	- งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- งานบริการรักษาความสะอาด	- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย	- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
๑.๙ งานบริหารการศึกษา	๑.๙ งานบริหารการศึกษา
- งานบริหารการศึกษา	- งานบริหารการศึกษา
- งานพัฒนาการศึกษา	- งานพัฒนาการศึกษา
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา	- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานการศาสนา	- งานการศาสนา
- งานการกีฬาและนันทนาการ	- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา	- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๗๖-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน	**๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน**
- งานการเงิน	- งานการเงิน
- งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	- งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาการทุกประเภท	- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาการทุกประเภท
- การจัดทำฎีกาจ่ายเงิน	- การจัดทำฎีกาจ่ายเงิน
- การเก็บรักษาเงิน	- การเก็บรักษาเงิน
๒.๒ งานการจัดทำบัญชี	**๒.๒ งานการจัดทำบัญชี**
- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท	- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ	- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ
- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ	- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- เงินเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง	- เงินเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- งานจัดสรรเงินต่างๆ	- งานจัดสรรเงินต่างๆ
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ	- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี	- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
๒.๓ งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้	**๒.๓ งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้**
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม	- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้
๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ	**๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ**
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ	- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ
- งานทะเบียนควบคุม - งานจัดหาพัสดุ	- งานทะเบียนควบคุม - งานจัดหาพัสดุ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
๓.๑ งานออกแบบ และเขียนแบบ	๓.๑ งานออกแบบ และเขียนแบบ
- งานออกแบบและเขียนแบบ	- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานประมาณราคา	- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง	- งานจัดทำราคากลาง
- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานช่างสุขาภิบาล	- งานช่างสุขาภิบาล
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ	- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง	- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจราจร	- งานจราจร
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร	- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- งานเกี่ยวกับการประปา	- งานเกี่ยวกับการประปา
๓.๓ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง	๓.๓ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง	- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง	- งานควบคุมทางผังเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - การสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่รอน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย -งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ๔.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน - งานสงเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - การสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่รอน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย -งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ๔.๒ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน - งานสงเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารตำบลช่องสามหมอ รายละเอียดดังนี้

ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๓๐-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๓๐-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๓๐-๓-๐๓-๒๓๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๓๐-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (๓๐-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๓๐-๓-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (๓๐-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๓๐-๓-๐๓-๕๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (๓๐-๓-๐๓-๕๖๐๓-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำเตาเผาขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
ครูผู้ช่วย (๑๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๔)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ.

ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๓-๓๘๐๓-๐๐๓)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ตารางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๒๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๑๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๐๐

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ ก.อบต.จว.ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประธาน: ฯ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง เลยครับ

นางสาวสายรุ้งฯ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มีนายน ๒๕๖๙ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๒) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๒. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๑๒

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาเอง

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทาแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ฯลฯ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(๑) หลักการและเหตุผล

(๒) เป้าหมายการพัฒนา

(๓) หลักสูตรการพัฒนา

(๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(๖) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

ข้อ ๒๗๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ฯลฯ

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ, ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชหารหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.

ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๒๕ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดรายงานการประชุม

(นางวนิดา บุญทัน)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสายรุ้ง หงษ์วิเศษ)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายมนตรี ธนาปุณยสกุล)

ประธานกรรมการฯ

แบบแสดงรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา 35

แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประจำปีงบประมาณ 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 (ที่ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)	44,310,000	บาท
- งบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลากร จำแนกเป็น	15,199,475	บาท
1 รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น		
1.1 เงินเดือน	8,225,915	บาท
1.2 เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	294,000	บาท
1.3 เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่เงินเดือน	89,400	บาท
1.4 เงินเดือน (พ.ต.ว.)	-	
2 เงินค่าจ้าง	-	
2.1 เงินค่าจ้างประจำ	-	
2.2 เงินค่าจ้าง (ค่าตอบแทนพนักงาน)	4,199,160	บาท
2.3 เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	732,000	บาท
3 ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-	
3.1 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับช่วยเหลือ	-	
3.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	130,000	บาท
3.3 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
3.4 เงินค่าเช่าบ้าน	784,000	บาท
3.5 เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	220,000	บาท
3.6 เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	519,600	บาท
3.7 เงินทุนการศึกษา	-	
3.8 เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)	-	
3.9 เงินเพิ่มพิเศษนิติกร (พ.ต.ก.)	-	
3.10 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	5,400	บาท
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	15,199,475	บาท
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรคิดเป็นร้อยละ = 15,199,475 x 100 / 44,310,000	34.30	%

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางสาวภัทราบิษฐ์ เหล่าสกุลสิริ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางสาวชดาภร ฟิโลวงศ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

(ลงชื่อ).....
(นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาภ)